

CITTA' DI BONDENO
(PROVINCIA DI FERRARA)



Contratto Integrativo Decentrato

Accordo giuridico-economico anno 2023
Approvato con DGC n. 199 del 15/12/2023
Sottoscritto il 19/12/2023

Oggi, 19/12/2023 , le parti sottoscrivono il presente contratto integrativo decentrato giurico ed economico valevole per l'anno 2023 per la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del salario accessorio per l'anno 2023, in rappresentanza della parte pubblica e della parte sindacale, i componenti delle delegazioni trattanti così costituite:

Delegazione trattante Datoriale:

Cirillo Giovanni – Segretario Generale - Presidente

Sabrina Cavallini – Dirigente del Settore Finanziario

Paola Mazza – Componente Dirigente del Settore Socio Scolastico

Maria Orlandini – Componente Dirigente del Settore Tecnico

Stefano Ansaloni – Componente Comandante Corpo Unico di Polizia Municipale

Delegazione trattante Sindacale:

CGIL-FP

Righi Marco

UIL-FP

Daniele Nardone UIL FPL Fe

CISL FP

RSU

D'apice Chiara

RSU

Cattabriga Denni

RSU

RSU

Guerzi Riccardo

Assenti : (CISL, RSU Porru Daniele)

La presente seduta è stata convocata per il giorno 19/12/2023 come da accordi intercorsi tra le parti e come da nota prot.42783/2023.

La parte datoriale, nella persona del Presidente, dà atto che:

- la Delegazione Datoriale è stata autorizzata allo svolgimento delle trattative al fine di siglare l' accordo integrativo decentrato valevole per il personale non dirigente del Comune di Bondeno per l'anno 2023 secondo gli indirizzi disposti con DGC n.199 del 15/12/2023
- La preintesa del presente accordo, corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico finanziaria redatte dal Dirigente del Settore Finanziario secondo gli schemi ministeriali è stata trasmessa al Revisore Unico del Comune di Bondeno per il rilascio del parere di propria competenza come previsto dalla normativa vigente;
- La Giunta Comunale, acquisito il parere del Revisore Unico del Comune di Bondeno, con DGC n. 199 del 15/12/2023 ha autorizzato la sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Decentrato valevole per l'anno 2023 per il personale npn dirigente del Comune di Bondeno.

Premessa

I lavoratori e le lavoratrici rappresentano il motore del buon funzionamento della pubblica amministrazione: da loro, dall'organizzazione del lavoro, nonché dall'organizzazione delle singole amministrazioni, dipendono i tempi di risposta e la qualità dei servizi che vengono offerti quotidianamente alla cittadinanza e alle imprese.

L'innovazione del settore pubblico non è pensabile in assenza di una partecipazione attiva, responsabile e motivata dei dipendenti pubblici. Tale priorità di coinvolgimento e di messa al centro del lavoratore e della lavoratrice, in vista di una più ampia riqualificazione della Pubblica Amministrazione, deve consapevolmente prendere le proprie mosse da politiche di gestione del personale in grado di valorizzare ed orientare le competenze nel rispetto e nel pieno riconoscimento delle singole professionalità, in una ottica complessiva di reciproca e proficua collaborazione tra profili, mansioni, ruoli e centri di responsabilità e coordinamento.

La presente intesa definisce i principi e i criteri generali di gestione dello sviluppo delle risorse umane del Comune di Bondeno, con la duplice finalità da un lato di migliorare il livello di efficienza, efficacia e produttività dei servizi erogati e, dall'altro, di implementare l'impegno e la qualità delle prestazioni del personale.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo promuove, a partire dalla leva strategica del personale, il raggiungimento degli obiettivi programmatici propri del Comune, mediante strumenti di incentivazione dell'impegno, della performance e tramite la promozione di un approccio al sistema coerente rispetto ai principi di parità, di pari opportunità, di esaltazione delle differenze e delle rispettive competenze all'interno dell'organizzazione del lavoro e della gestione del personale.

Sicché nel quadro di uno sviluppo organico e proficuo della politica di gestione del personale, le relazioni sindacali non possono che scaturire da dinamiche negoziali e di confronto, improntate alla massima correttezza, reciprocità e trasparenza.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente C.I.D. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti:
 - D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, così come modificata dal D.Lgs. n. 75/2017, in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
 - D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell’articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l’articolo 6;
 - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.
 - CCNL del comparto Funzioni Locali valevole per il triennio 2019 – 2021, sottoscritto in data 16/11/2022;
 - CCNL del comparto Funzioni Locali valevole per il triennio 2016 – 2018, sottoscritto in data 21/05/2018;
 - CCNL precedenti al 21/05/2018, comparto Regioni-Autonomie Locali, per quanto ad oggi vigenti;
 - Contratto Decentrato Integrativo, valevole per il triennio 2019/2021 (accordo normativo), sottoscritto dalla delegazione trattante il 20/06/2019;
 - Contratto Decentrato Integrativo, a valenza giuridica ed economica per l’anno 2022 sottoscritto dalla delegazione trattante il 26/10/2022;
 - Regolamento comunale sull’ordinamento generale uffici e servizi approvato con deliberazione, della Giunta n.6 del 15/01/1998 e s.m.i.;
 - Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dipendente e dei titolari di posizione organizzativa allegato al presente accordo quale parte integrante e sostanziale;
 - Art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 il quale prevede che, nelle more dell’emanazione di specifica disciplina a livello di contrattazione collettiva nazionale in materia di armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs, n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016; e che a decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della L. n. 208/2015 è abrogato”.

Art. 2 – Specifiche premesse in merito alla durata, materie disciplinate, decorrenza, del contratto

1. Le parti convengono nello stabilire le seguenti premesse:
 - vista la decorrenza del nuovo CCNL 2019 – 2021 del comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16/11/2022 e la sua naturale scadenza fissata al 31/12/2021;
 - le notevoli innovazioni apportate dal medesimo CCNL, sia nell’ambito della costituzione e di utilizzo dei fondi delle risorse decentrate, che nell’ambito delle relazioni sindacali richiedenti ad entrambe le parti notevole tempo di studio delle nuove disposizioni, al fine di assicurarne la corretta applicazione;
 - viste le molteplici materie che il CCNL riserva alla contrattazione collettiva integrativa, disciplinate all’art. 8 del medesimo contratto collettivo nazionale di lavoro, attinenti ad ambiti fortemente distinti tra loro;
 - tenuto conto che l’entrata in vigore del CCNL 2019-2021 non disapplica in alcun modo i contratti integrativi precedentemente sottoscritti che pertanto continueranno ad avere efficacia fino alla sottoscrizione del presente contratto in maniera definitiva, e soltanto per le parti non in contrasto con la contrattazione collettiva nazionale;
 - tenuto conto che sono in corso le trattative per il rinnovo del CCNL comparto Funzioni Locali

tutto ciò premesso:

si ritiene di attribuire al presente documento al momento validità giuridica ed economica per l’anno 2023, in considerazione del fatto che:

- si conviene che la parte normativa del presente contratto collettivo integrativo avrà decorrenza dalla data della sottoscrizione definitiva e durata per l’anno 2023;
- gli istituti disciplinati dai precedenti contratti integrativi decentrati sottoscritti in data 20/06/2019 e 26/10/2022 sono stati applicati, per il cosiddetto principio dell’*ultrattività dei contratti* senza soluzione di continuità fino alla data della sottoscrizione del presente accordo;
- la Giunta Comunale, ha approvato con deliberazione n. 1 del 05/01/2023 il Piano Esecutivo di Gestione e Piano delle Performance 2023/2025;
- dall’anno 2019 pertanto si è data concreta attuazione ai principi contenuti negli artt. 68 e 69 del CCNL 2016 – 2018, come dettagliatamente descritto di seguito.

Art. 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Tenuto conto di quanto indicato al sopra riportato art. 2 la validità degli istituti disciplinati dal presente contratto è da ritenersi per l’anno 2023 e , per quanto non in contrasto con la disciplina del nuovo CCNL in fase di approvazione a livello nazionale, fino alla sottoscrizione del successivo Contratto Integrativo Decentrato valevole per il personale dipendente del Comune di Bondeno.
2. Si dà atto fin d’ora che i regolamenti allegati al presente accordo ne costituiscono parte integrante e sostanziale.
3. Per l’ annualità di riferimento si procederà ad una quantificazione previsionale dei singoli istituti regolati dal presente contratto C.I.D. 2023 ed eventuali risparmi che si verranno a

determinare al termine dell'esercizio, successivamente alla data di stipula del presente contratto, saranno destinati totalmente al finanziamento della performance individuale del personale, fatta eccezione per le risorse aggiuntive stanziare:

- ai sensi della Lett. B) dell'art. 79 comma 2 del CCNL 2019 – 2021 (incrementi per il conseguimento di obiettivi specifici, anche di mantenimento, come definiti nel piano delle performance);
 - ai sensi della Lett. c) dell'art. 67, comma 3 del CCNL 2016 – 2018, come previsto dall'art.79 comma 2 lettera A) a titolo di incentivi per specifiche disposizioni di legge (recupero ICI e fiscalità locale, incentivi, di cui all'art. 113 del D.lgs. 50/2016, servi per conto terzi, incentivi gestione associata personale, pratiche sul portale SGATE, istat, avvocatura, matrimoni con tariffazione, passaggio ad ANPR) che, qualora non fossero effettivamente impiegate durante i periodi di riferimento, costituiranno economia di bilancio.
4. In merito a quanto indicato al precedente comma 3 si specifica, anche in relazione alle indicazioni di Aran in base alle quali le risorse variabili non possono stabilizzarsi e, quindi, le stesse andranno in economia di bilancio se non utilizzate, si precisa in oltre che:
- le risorse aggiuntive stanziare ai sensi della dell'art. 67, comma 3 del CCNL 2016 – 2018 con atto di Giunta Comunale costituiscono la soglia massima di spesa finanziabile per i singoli istituti attraverso tali fondi; a consuntivo la Giunta comunale provvederà a determinarne l'eventuale riduzione qualora non fossero effettivamente impiegate;
 - le risorse aggiuntive stanziare ai sensi della Lett. c) dell'art. 67, comma 3 del CCNL 2016 – 2018, a titolo di incentivi per specifiche disposizioni di legge (recupero ICI con le modalità vecchio regolamento per incassi arretrati, incentivi recupero IMU, incentivi di cui all'art. 113 del D.lgs. 50/2016, servizi per conto terzi di cui: incentivi gestione associata personale, pratiche sul portale SGATE, istat, avvocatura, matrimoni tariffati, passaggio ad ANPR, Censimento Permanente della Popolazione), seguono la specifica disciplina prevista dai relativi regolamenti, allegati al presente contratto decentrato, ed anch'esse costituiscono la soglia massima di spesa per tali istituti determinandone la riduzione, a consuntivo con Delibera di Giunta Comunale, qualora non fossero effettivamente impiegate;
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Le parti convengono che, per l'anno 2023, con il presente accordo si determina il preconsuntivo della destinazione e modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate, determinando l'importo da destinare alla produttività collettiva mediante incontro tra le parti firmatarie, a chiusura dell'esercizio la Giunta comunale determinerà esattamente gli incrementi effettivi per risorse variabili che con il presente contratto sono a livello di previsione, costituenti la quota massima erogabile.
7. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente Contratto le parti si incontrano entro venti giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
8. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura prevista dai CCNL. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della sua vigenza la clausola controversa.

9. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
10. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
11. La Delegazione trattante Sindacale potrà richiedere incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta

Art. 4 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale aventi qualifica non dirigenziale e assimilati (es. titolari di P.O) in servizio presso il Comune di Bondeno, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, inoltre si applica al personale a tempo determinato che avrà diritto al riconoscimento della quota spettante di produttività collettiva qualora il rapporto di lavoro superi i 12 mesi continuativi presso il Comune di Bondeno, sia con rapporto di lavoro in somministrazione che a tempo determinato.
2. Ad integrazione di quanto riportato al comma 1, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle eventuali selezioni per le progressioni economiche di seguito previste, agli incentivi ed ai compensi alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.
3. Al personale dipendente titolare di posizione organizzativa si applicano unicamente i contenuti di cui all'art. 12, rubricato "*Utilizzo del fondo risorse decentrate – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno della categoria*".
4. Il presente contratto non si applica, al personale assunto ai sensi dell'art. 90 del TUEL.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 Tipologie di relazioni sindacali

2. Si dà atto che le relazioni sindacali, previste dal CCNL 2019/2021 ed attuabili presso il Comune di Bondeno risultano essere le seguenti:
 - a. **Informazione:**
 - L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
 - Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
 - L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, titolari della contrattazione integrativa, di procedere a una valutazione

approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

- Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali si prevedano le successive tipologie di relazioni sindacali: confronto e la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

b. Confronto:

- Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
- Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, Ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
- Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali, di cui all'art. 7 comm 2 del CCNL 2016 - 2018:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

c. Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie:

- La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL Comparto Funzioni Locali nel tempo vigente e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti sotto riportati, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al successivo punto.
- I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL comparto Funzioni Locali e vengono denominati nel presente CCDI Delegazione di parte Sindacale;
- I componenti della Delegazione di parte Datoriale individuati in apposito atto della Giunta comunale (rif.to DGC n 218 del 24/11/2022), tra i quali è individuato Presidente;

- Sono oggetto di contrattazione integrativa le seguenti materie:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
 - j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
 - l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 del CCNL, in merito rispettivamente all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
 - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - n) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
 - p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
 - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
 - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
 - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
 - u) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
 - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - w) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Comparto Funzioni Locali;
 - z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8 del CCNL, in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 6 Materie disciplinate dal presente contratto collettivo decentrato: Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Come indicato dal precedente art. 2, il presente contratto collettivo integrativo è volto a disciplinare tutte le materie oggetto di contrattazione integrativa come sopra elencate;

TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 7 Costituzione del fondo risorse decentrate

1. Il “Fondo risorse decentrate”, è costituito secondo la disciplina dettagliatamente riportata nell’art. 79 del CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni Locali ed è suddiviso in:
 - a) Importo unico consolidato – comma 1
 - b) Risorse stabili – comma 1
 - c) Risorse variabili – comma 2
2. Le parti convengono che la determinazione del fondo per le risorse decentrate, annualmente definita in relazione alla normativa tempo per tempo vigente, e stata formalizzata con determinazione n. 905 del 11/09/2023 e con specifico atto, acquisito il parere del revisore, si darà atto del valore definitivo del fondo per il salario accessorio del personale dipendente per l’anno 2023 comprensivo dell’integrazione della parte variabile per economie fondo anno 2022, integrazione ai sensi della disciplina vigente, in applicazione dell’art. 79 comma 2 CCNL 16/11/2022, che trovano la necessaria disponibilità nei corrispondenti capitoli di bilancio approvato con DCC n. 101/2022 e degli importi derivanti da sponsorizzazioni o da specifiche disposizioni di legge volti a remunerare i specifici incentivi secondo i criteri in uso;
3. Il totale delle risorse così come risultanti dal primo comma del presente articolo, sarà utilizzato per le finalità previste dal presente contratto. La previsione di destinazione dei fondi è allegata al presente contratto. Per la quantificazione esatta delle risorse da destinare alla Produttività collettiva (art. 68 CCNL) e degli istituti incentivanti verrà siglato apposito accordo economico di Delegazione di parte Datoriale e Delegazione di parte Sindacale entro il mese di dicembre di ciascun esercizio.
4. La quantificazione del fondo da parte dell’Ente, e la sua destinazione ad opera dell’accordo contrattuale, come obiettivo programmatico anno 2023 è allegata al presente contratto. Tale allegato potrà essere variato previo accordo di Delegazione di parte Datoriale e Delegazione di parte Sindacale in caso di riorganizzazione di servizi attualmente esistenti di sopravvenute norme incidenti sull’entità complessiva dei fondi.
5. Si conviene che gli *Allegati* al presente contratto di cui formano parte integrate e sostanziale, costituiscono nel loro complesso, l’accordo economico per l’annualità di riferimento necessario per la remunerazione dei processi di ottimizzazione e consente di assumere l’impegno del fondo per la medesima annualità.

Art. 8 Utilizzo del fondo risorse decentrate - principi

1. Le parti danno atto dei principi contenuti negli articoli 80 e seguenti del CCNL 2021-2021:
 - **Articolo 80 CCNL 2019 – 2021– Fondo risorse decentrate: utilizzo**

- Articolo 81 CCNL 2019-2021 – Differenziazione del premio individuale

ART.9 - Utilizzo del fondo – performace organizzativa e individuale

1) Performance organizzativa e individuale

si evidenzia il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente allegato al presente atto come parte integrante e sostanziale, consente di individuare come:

performance organizzativa a cui viene riservato il 60% della quota del fondo di produttività a disposizione. La valutazione è attribuita ai dipendenti sulla base della valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi di PEG;

performance individuale a cui viene riservato il 40% del Fondo di produttività a disposizione. La valutazione è attribuita ai dipendenti in relazione alla prestazione fornita da ogni singolo dipendente secondo i criteri “ impegno e qualità della prestazione individuale”;

Saranno valutati al fine del riconoscimento del salario accessorio di produttività collettiva:

- I dipendenti a tempo indeterminato in servizio per tutto l’anno di riferimento, sia a tempo pieno che a tempoparziale;
- I dipendenti a tempo indeterminato assunti o cessati nel corso dell’anno. La remunerazione viene rapportata in 365/esimi al periodo lavorativo prestato. Avrà diritto alla remunerazione il dipendente a tempo indeterminato con un’attività lavorativa di almeno sessanta giorni di effettiva presenza nell’anno considerato.
- I dipendenti a tempo determinato, qualora abbiano prestato attività lavorativa per almeno 12 mesi continuativi (sia con rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione lavoro) o per l’intero anno scolastico (assunzione il primo giorno di attività didattica) per il personale che opera nei servizi scolastici.

2) Differenziazione del premio individuale

Ai sensi dell’art. 81 del CCNL del 16/11/2022, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione come indicato al comma 1, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio ponderato alla somma pro-capite dei premi attribuiti riferiti alla performance individuale al personale valutato positivamente.

La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari a n. 6 dipendenti (1 dipendente cat B1, 1 dipendente cat B3, 2 dipendenti cat.C 2 dipendenti cat D).

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l’anno precedente ;
- b) al dipendente che avrà conseguito il maggior numero di giorni di presenza effettiva in servizio, senza considerare a tal fine presenza nessuna tipologia di astensione dal servizio prevista.

Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota destinata alla performance individuale.

3) Decurtazioni:

Al personale destinatario di incentivi correlati a leggi speciali: (art. 18 della legge n° 109/94 e s.m.; art. 59 del D.lgs 446/97; art. 43 della legge 449/1997; recupero ICI e fiscalità locale, incentivi, di cui all'art. 113 del D.lgs. 50/2016, servizi per conto terzi di cui : incentivi gestione associata personale, pratiche sul portale SGATE, istat, avvocatura, matrimoni, A.N.P.R.) sarà applicata la seguente riduzione dell'importo relativo alla produttività

- Per compensi annui lordi da € 500 a € 800, riduzione importo del 10%;
- Per compensi annui lordi da € 801 a € 1.200, riduzione importo del 20%;
- Per compensi annui lordi da € 1.201 a € 1.800, riduzione importo del 30%;
- Per compensi annui lordi da € 1.801 a € 2.500, riduzione importo del 50%;
- Per compensi annui lordi oltre € 2.501 riduzione importo del 100%;

Ai fini della riduzione di cui sopra i compensi annui sopra indicati devono intendersi già decurtati degli oneri fiscali e previdenziali a carico dell'Ente, salva diversa previsione normativa, come meglio precisato nel testo degli specifici accordi già siglati

Art. 10. Utilizzo del fondo risorse decentrate – specifiche indennità e obiettivi di mantenimento

1. Le parti preso atto dei possibili utilizzi oggetto di contrattazione integrativa del fondo risorse decentrate previsti dall'art. 80 del CCNL 2019-2021, sopra richiamati, danno atto che con il presente CCDI si va a contrattare il finanziamento degli istituti di seguito elencati, garantendo il rispetto di quanto disciplinato dal CCNL 2016 – 2018 e dai precedenti CCNL di comparto, per quanto ad oggi ancora vigenti:

10.1 Indennità condizioni di lavoro – Art. 70-bis

Si istituisce l'“indennità condizioni di lavoro” prevedendo che la stessa sia destinata alla remunerazione dello svolgimento delle seguenti attività stabilite dal CCNL 2016 – 2018 all'art. 70-bis, comma 1:

- a) attività disagiate
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori giornalieri:

- **per le attività di cui alla lett. a) implicanti disagio:**

- A. **Disagio connesso alla chiamata in servizio fuori dall'orario di servizio, durante il giorno di riposo settimanale o nelle giornate di chiusura del municipio del personale addetto al servizio di stato civile** corrisposta sulla base di apposita determinazione del Dirigente responsabile del servizio al termine dell'anno di riferimento, nella somma di € 10,00 per ogni intervento prestato (matrimoni fuori dall'orario di lavoro non ricompresi nelle casistiche disciplinate dallo specifico regolamento per i compensi incentivanti) , unitamente all' indennità di € 10,00 per ogni giorno di disponibilità alla chiamata nei giorni di chiusura dell'ufficio (Municipio chiuso per ordinanza del Sindaco in caso di chiusure disposte in giornate prefestive o matrimoni celebrati di domenica o in giornate festive);

B. Disagio per variazione orario di lavoro per operazioni di custodia del Municipio o di altri stabili comunali corrisposta sulla base di apposito provvedimento del Dirigente responsabile del servizio da far pervenire entro il 5° giorno del mese successivo in cui si verifica l'evento, nella somma di € 10,00 per ogni intervento prestato ;

C. Disagio per variazione orario di lavoro da antimeridiano a pomeridiano per il personale assegnato al servizio tecnico manutentivo corrisposta sulla base di apposito provvedimento del Dirigente responsabile da far pervenire entro il 5° giorno del mese successivo in cui si verifica l'evento, nella somma di € 10,00 per ogni intervento prestato .

D. Disagio per orario di lavoro di 7.12 ore giornaliero, con pausa obbligatoria, dei dipendenti comunali assegnati al servizio asilo nido comunale (personale di cucina e personale ausiliario in distacco funzionale presso il concessionario). Indennità giornaliera di € 7,42 corrisposta sulla base di apposito provvedimento del Dirigente responsabile in relazione ai giorni di effettiva presenza. Per l'anno 2023 l'indennità sarà riconosciuta dal mese di Settembre 2023 e sarà liquidata per il periodo settembre-dicembre a chiusura dell'esercizio.

- **per le attività di cui alla lett. b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute: Euro 2,00 per ogni giorno di presenza effettiva in servizio.**

Al fine del riconoscimento della suddetta indennità giornaliera si qualificano come attività esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute le seguenti prestazioni di lavoro svolte in via continuativa dal dipendente:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc...) complessi ed a conduzione altamente rischiosa, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
- condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

Tali condizioni riguardo le seguenti tipologie di personale:

| Profilo professionale |
|--|
| Operaio Generico |
| Operaio specializzato Ufficio tecnico |
| Cuoco – aiuto cuoco cat. B previgente sistema di classificazione |
| Capo Cuoco B3 – previgente sistema di classificazione |

L'individuazione nominativa degli aventi diritto è fatta con atto del Dirigente del Settore all'inizio di ogni esercizio.

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente, con riferimento a quanto maturato nel mese precedente al periodo di riferimento, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze, a disposizione dei Dirigenti ed in base ad apposito prospetto di liquidazione firmato dallo stesso.

Ai fini del riconoscimento della predetta indennità giornaliera si considerano unicamente i giorni di effettiva presenza in servizio, pertanto non saranno utili al conteggio le assenze per ferie, malattia ed ogni altra assenza per l'intera giornata.

- **per le attività di cui alla lett. c) implicanti il maneggio di valori:**
 - **Euro 1,00** nel caso in cui il valore annuale maneggiato per Servizio sia da Euro 25.000 ad Euro 100.000,00 (gruppo di lavoro);
 - **Euro 1,55** nel caso in cui il valore medio annuale maneggiato per Servizio sia di valori annuali oltre i 100.000,00

Il riconoscimento della suddetta indennità giornaliera compete in proporzione rispetto al totale del Servizio al personale dipendente quale, "Agente Contabile" e "Sub Agente Contabile". Tale nomina deve essere formale ed effettuata con apposita deliberazione di Giunta Municipale.

L'erogazione dell'indennità avviene annualmente a consuntivo, successivamente alla maturazione del diritto sulla base di apposito atto del Dirigente dove si individua il Servizio e il personale avente diritto. La stessa indennità è limitata all'effettiva durata delle prestazioni e quindi non compete per i periodi di assenza dal servizio a qualsiasi titolo. Nell'ambito dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente i servizi adibiti in via continuativa al maneggio valore di cassa sono i seguenti:

- Servizio economato;
- Servizio URP
- Servizio Segreteria del Comando di P.M.

Al termine di ciascun esercizio il Dirigente responsabile provvede ad individuare il personale avente diritto e a determinare l'importo spettante.

Si precisa per quanto riguarda il riparto dell'indennità in parola ove ricorra il caso di valori di cassa trattati da parte di più soggetti dello stesso Ufficio (ad esempio gruppo di lavoro ufficio U.R.P.) che i giorni presi a riferimento per la corresponsione della relativa indennità corrispondono a quelli di apertura al pubblico dell'ufficio stesso nell'anno di riferimento. Dalla determinazione anzidetta e dal valore di cassa trattato nell'anno si ottiene la misura del compenso unitario da dividere proporzionalmente tra gli addetti all'ufficio.

Eempio:

valore complessivo di cassa trattato € 76.943,53

giornate di apertura del servizio anno n. 301

indennità giornaliera ai sensi del presente CCDI €1,00

indennità da corrispondere al gruppo per l'anno di riferimento = €301,00

numero complessivo giornate lavorate dal gruppo =792

riparto proporzionale tra gli operatori secondo la seguente formula € 301,00: 792 = X : n. gg lavorati procapite

10.2 Indennità di turno - Art. 80 comma 2 lettera D CCNL 2019 - 2021

1. Ai dipendenti operanti nei servizi per i quali è prevista l'articolazione dell'orario in turni come previsto dal vigente regolamento che disciplina l'orario di lavoro dei dipendenti del

comune di Bondeno è dovuta l'indennità di turno, nella quantificazione e con le modalità previste dai CCNL nel tempo vigenti.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. L'indennità di turno è calcolata sulla effettiva presenza in servizio ed è erogata, di norma, il mese successivo al periodo di riferimento.

10.3 Indennità di reperibilità - Art. 80 comma 2 lettera D CCNL 2019 - 2021

L'indennità di reperibilità spetta ai dipendenti individuati dal Dirigente del Settore operanti nei servizi per i quali è stato istituito il pronto intervento.

Per il Comune di Bondeno, con appositi atti organizzativi, il servizio di pronto intervento è istituito nell'ambito del settore tecnico, servizio tecnico manutentivo e presso il Settore Polizia Municipale.

Le parti, ai sensi dell'art. 24 comma 4 CCNL 21/5/2018, concordano di riconoscere a remunerazione del servizio di pronta reperibilità la somma di € 13,00 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, per tutta la giornata, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Si sottolinea che le predette 12 ore, rappresentano una durata standard, a cui viene rapportato il compenso di € 13,00, e non rappresentano un vincolo di durata giornaliera.

In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Le parti, ai sensi dell'art. 24 comma 4 CCNL 21/5/2018, concordano che in caso di necessità per il buon funzionamento del servizio, sia possibile derogare al limite di cui al comma 3 art. 24 CCNL 21/5/2018 (reperibilità per 6 volte in un mese) fino ad un massimo di 10 volte in un mese, subordinando tale possibilità alla presenza di n. 5 addetti abilitati in organico dell'ufficio tecnico. Tra i soggetti individuati a prestare servizio di pronta reperibilità, secondo il calendario prestabilito dal responsabile del servizio, è assicurata equilibrata rotazione tra più soggetti, anche volontari;

L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di cui al terzo capoverso del presente articolo.

L'individuazione degli aventi diritto al compenso di cui trattasi è esclusiva competenza del Dirigente del Settore.

L'indennità di reperibilità è calcolata sulla effettiva prestazione del servizio ed è erogata, di norma, il mese successivo al periodo di riferimento.

10.4 Indennità per specifiche responsabilità – Art. 80 comma 2 lettera E ed art. 84 CCNL 2019 – 2021.

1. Il sistema di conferimento dell'indennità, unitamente alla pesatura dei vari livelli di responsabilità, deve essere chiaro e individuabile, coerente con il modello organizzativo impostato dall'Ente ed utile ad incentivare l'assunzione di responsabilità individuali evitando conflitti nell'ambito delle relazioni interne.
2. All'inizio di ogni anno i Dirigenti procedono all'individuazione del numero delle posizioni di responsabilità presenti tra il personale di categorie B, C e D (in relazione al previgente ordinamento professionale), quest'ultimo che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, e alla pesatura di ogni singolo livello di responsabilità in base ai seguenti criteri valutativi.

| CATEGORIA – previgente sistema di classificazione del personale | MOTIVAZIONE | MISURA DEL COMPENSO |
|--|--|----------------------------|
| D | 1. Funzioni vicaria del dirigente in caso di sua assenza, con annessa responsabilità di coordinamento, di firma di atti intermedi e/o finali; di natura penale e/o patrimoniale connessa alla posizione | quota fissa di €. 1.500,00 |
| D | 2. Responsabilità del procedimento connessa alla funzione di Responsabile del servizio | quota fissa di €. 800, 00 |
| D | 2. Responsabilità del procedimento connessa alla funzione di Assistente Sociale | quota fissa di €. 800, 00 |
| D | Responsabilità comunicazione | Quota fissa di € 450,00 |
| D - C - B | Responsabilità connesse alla trasversalità del servizio svolto | quota fissa di €. 250, 00 |
| D - C | Responsabilità connesse ad attività specifiche, particolari responsabilità attribuite, funzioni di Ufficiale di Stato civile, anagrafe e elettorale | quota massima di €. 350,00 |
| D - C – B3 | Responsabilità connesse ad attività specifiche, particolari responsabilità attribuite, coordinamento e gestione di squadre operative, Capo cuoco. (ART. 70-quinquies CCNL21/5/2018 comma 1) | quota massima di €. 300,00 |
| C | Responsabilità connesse a particolari funzioni attribuite: funzioni di responsabile ufficio elettorale, gestione mensile liquidazione IVA e predisposizione dichiarazione IRAP, gestione pratiche previdenziali e pensionistiche nell'ambito della gestione associata del personale, adempimenti e rilascio di autorizzazioni riconducibili alle procedure dei servizi SUAP e SUE(ART. 70-quinquies CCNL21/5/2018 comma 1) | quota massima di €. 500,00 |
| D - C – B | Responsabilità conferite al personale del Settore Tecnico connesse al coordinamento di squadre esterne e reperibili e rapporti con utenti esterni in casi di emergenza (ART. 70-quinquies CCNL21/5/2018 comma 1) | quota fissa di €. 350,00 |

3. Il valore economico di ogni singola posizione di responsabilità è determinato all'inizio di ogni anno dal Dirigente in base ai criteri sopra enunciati, nel limite del valore massimo stabilito dal CCNL e dello stanziamento all'uso assegnato. Tale indennità viene proporzionata se in corso d'anno il Dirigente affida ad altra figura la responsabilità;
4. Le parti convengono che l'erogazione dell'indennità di responsabilità secondo i presenti criteri avvenga in acconti mensili. A tal fine i Dirigenti, assegnano formalmente le suddette responsabilità dell'anno di riferimento con apposita comunicazione, a seguito dell'approvazione del PEG. Detta assegnazione va comunicata all'ufficio paghe personale;

10.5 Indennità di servizio esterno – Art.80 comma 2 lettera F e art. 100 CCNL 2019 - 2021.

1. Si istituisce l'“indennità di servizio esterno”, prevedendo che la stessa sia destinata al personale di Polizia Municipale non titolare di posizione organizzativa che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, da individuarsi preventivamente all'inizio dell'esercizio con atto del Comandante del Corpo Unico.

2. L'indennità giornaliera che compete al personale di cui al comma 1 è pari ad **Euro 2,00**.

3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 CCNL 2019 - 2021;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;

a. L'indennità di servizio esterno è calcolata e liquidata dal Responsabile del Settore sulla base dei servizi esterni effettivamente svolti dal personale adibito al servizio ed è erogata, di norma, il mese successivo al periodo di riferimento.

b. La presente disciplina trova applicazione con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Le parti concordano che per aver diritto alla presente indennità occorre che il responsabile del servizio attesti che almeno il 50% della prestazione lavorativa su base mensile sia resa nell'ambito del servizio esterno.

10.6 Indennità di funzione Art. 80 comma 2 lettera F e art. 97 CCNL 2019 - 2021

1. Si istituisce l'“indennità di funzione”, prevedendo che la stessa sia destinata al personale di Polizia Municipale non titolare di posizione organizzativa da individuarsi preventivamente all'inizio dell'esercizio con atto del Comandante del Corpo Unico, per l'assolvimento delle seguenti attività.

| COMPITO | COMPENSO |
|---|------------|
| Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio) | € 800,00 |
| Affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee, anche in reazione al fatto che venga coordinata l'azione di verbalizzazione (verbali Codice della Strada e amministrativi, sanzione accessorie, contenzioso, riscossione coattiva) a livello di convenzione intercomunale | € 1.500,00 |
| sostituzione del Comandante per assenza o impedimento di questi | € 1.500,00 |

2. Tale indennità non è cumulabile con l'indennità prevista all'art. 10.4 (specifiche responsabilità)

Art.11 Utilizzo di risorse economiche che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (art. 67 comma 2 lettera g ccnl 21/5/2018)

1. A questo istituto verranno destinate le risorse che specifiche leggi finalizzano all'incentivazione di prestazioni e risultati del personale, a chiusura di ciascun esercizio, con apposito atto, sono puntualmente quantificate ai sensi di quanto previsto nel CCNL vigente:

- a) somme destinate alle incentivazioni per funzioni tecniche ;
- b) somme derivanti dal recupero evasione ICI;
- c) somme derivanti dall'attività di controllo dell'Imposta Municipale Propria e della TARI
- d) somme destinate alle attività svolte per conto dell'ISTAT e censimento permanente della popolazione;
- e) somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, per le seguenti attività : convenzione gestione associata del personale, elaborazione pratiche richiesta contributo sul portale SGATE, recupero evasione ICI, incentivo ANPR
- f) compensi per l'ufficio legale;
- g) somme derivanti dai matrimoni civili soggetti a tariffazione;

2. Detti compensi incentivanti vengono liquidati a consuntivo al personale avente diritto a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, secondo i regolamenti di dettagli allo scopo adottati.

Art.12 Progetti di incremento qualitativo, quantitativo e di mantenimento dei servizi

Le risorse integrative di cui all'art. 79 comma 2 lettera B CCNL 16/11/2022 sono destinate alla retribuzione di progetti che l'Amministrazione ritiene prioritari rispetto al perseguimento degli indirizzi politici ed amministrativi dell'esercizio di riferimento.

I progetti, redatti dal Dirigente del servizio saranno esclusivamente destinati all'attivazione dei percorsi di cambiamento organizzativo o di ampliamento e/o miglioramento che vanno ad incidere sulla qualità del lavoro o sulla professionalità dei dipendenti.

Tali progetti saranno resi noti ai lavoratori in un' apposita riunione e a conclusione del progetto stesso il responsabile informerà i lavoratori del grado di raggiungimento dei obiettivi. Saranno previsti anche momenti di verifica intermedia durante l'attuazione dei progetti stessi.

Le parti concordano nell'individuazione dei seguenti progetti:

- **12.1 ATTIVITA' DEL PERSONALE DEL SERVIZIO ASILO NIDO COMUNALE – CENTRI ESTIVI**

- La quota necessaria alla remunerazione del progetto per la durata di 5 settimane contrattualmente definita è pari ad euro 2.025,00 in considerazione della vigente dotazione organica (3 cuochi e 3 ausiliari)
- Responsabile : Dirigente Settore Socio-Culturale
- Descrizione: Servizio aggiuntivo del personale del nido comunale al termine dell'anno educativo nel mese di luglio secondo le definizioni del calendario scolastico adottato

La quota da assegnare a ciascun operatore sarà definita dal dirigente sulla base delle presenze in servizio e previa valutazione del raggiungimento dell'obiettivo.

Modalità di erogazione dell'incentivo:

- Base di calcolo : €13,50 giornaliera per il personale non docente per ogni giornata di presenza in servizio.

- **12.2. ATTIVITA' DEL PERSONALE DEL CORPO UNICO DI POLIZIA MUNICIPALE – SERVIZI AGGIUNTIVI COME DA PROGETTO ALLEGATO AL PRESENTE ATTO**

- La quota destinata alla remunerazione del progetto è pari ad euro 15.000,00
- Durante tali servizi non spetta l'indennità di turno
- Responsabile. Comandante Polizia Municipale
- Descrizione: ampliamento del servizio di polizia municipale per esigenze particolari che non rientrano nell'ordinaria pianificazione del lavoro.

L'incentivo è rivolto a compensare l'attività integrativa degli operatori di polizia municipale per i servizi aggiuntivi che non rientrano nell'ordinaria pianificazione del lavoro.

La quota da assegnare a ciascun operatore sarà definita dal dirigente sulla base delle presenze in servizio e previa valutazione del raggiungimento dell'obiettivo e a consuntivo dell'esercizio.

Sarà cura del Comandante distribuire in maniera equilibrata tra gli agenti/ufficiali i servizi necessari alla realizzazione del progetto stesso. Per ogni prestazione di servizio inerente al progetto, è prevista la corresponsione di una indennità pari ad € 60,00: l'attribuzione della stessa è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa svolta dagli operatori di Polizia Locale, anche mediante la valutazione degli indicatori di cui al successivo articolo.

Art 13.Limiti massimi individuali di lavoro straordinario per il personale che svolge attività

di diretta assistenza agli organi istituzionali. (art 7 comma4 lettera s CCNL 16/11/2022)

Il limite massimo individuale(art. 38 CCNL 14/9/2000) di 180 ore di prestazione straordinaria, fermo restando il limite complessivo delle risorse a ciò destinate, può essere elevato fino a 200 ore qualora si verificano esigenze eccezionali e debitamente motivate riferite all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali. Tale incremento è consentito per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

Art. 14 Lavoro straordinario e banca delle ore

1. Si concorda che lo straordinario non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato, di regola, in casi eccezionali ed eventualmente per fronteggiare particolari e temporanee situazioni altrimenti non gestibili.
2. Si conviene che la prestazione di lavoro straordinario dovrà essere autorizzata secondo l'organizzazione interna del Comune e dovrà essere motivata.
3. I compensi relativi allo straordinario sono liquidati, di norma, entro il mese successivo alla effettuazione.
4. Con deliberazione di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione ed in base alle priorità stabilite dall'Amministrazione viene ripartito fra i Settori ed assegnato ai Dirigenti ed al Comandante il budget di spesa per l'effettuazione di lavoro straordinario.
5. Attraverso l'istituto della banca delle ore, i lavoratori possono utilizzare le prestazioni di lavoro straordinario autorizzate ed effettuate sia per ottenere i relativi compensi sia per avvalersi, eventualmente, sulla base di una propria autonoma valutazione, di recuperi compensativi come disposto dall'art. 38-bis, del CCNL del 14 settembre 2000, nella banca delle ore ogni dipendente può avere un proprio conto individuale;
6. Il dipendente interessato richiede espressamente all'ente di avvalersi della banca delle ore, indicando la quantità di ore di lavoro straordinario che devono confluire nel proprio conto individuale, entro il limite massimo annuo di 18 ore;
7. L'utilizzazione da parte del lavoratore delle ore accantonate deve intervenire entro l'anno successivo a quello nel quale le prestazioni sono state effettuate;
8. le sole maggiorazioni percentuali relative alle ore di straordinario accantonate (rispettivamente il 15%, 30% e 50% a seconda che si tratti di straordinario diurno, notturno o festivo, notturno festivo) sono pagate e devono essere corrisposte al lavoratore nel mese successivo a quello nel quale sia stata resa la relativa prestazione;
9. il lavoratore può decidere autonomamente di utilizzare le ore accantonate nella banca sia per ottenere il pagamento dei relativi compensi; ovviamente, escluse le maggiorazioni che sono già state erogate, sia per fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi da destinare alle proprie attività formative o ad altre esigenze personali e familiari.

Art.15. Tempi e modi di liquidazione degli incentivi.

Le parti convengono di definire il calendario di liquidazione degli emolumenti correlati agli istituti contrattuali oggetto del presente accordo, per una maggiore trasparenza procedurale e per meglio programmare l'attività degli uffici preposti :

| Incentivo | |
|--|---|
| Art. 9 – performance organizzativa e individuale | Liquidazione in unica soluzione del salario aziendale di produttività entro il 31 luglio dell’anno successivo a quello di riferimento. |
| Art. 10.1 – indennità di condizioni di lavoro | Secondo i criteri individuati per ciascuna indennità |
| Art. 10.4 e art. 10.5 – responsabilità e funzione | Liquidazione mensile dell’indennità di responsabilità e funzione |
| Art. 11 – incentivi specifici di legge e art. Art. 12 progetti di incremento dei servizi | Secondo i rispettivi regolamenti e progetti. Tutti comunque nell’esercizio successivo, dopo la valutazione della performance collettiva e individuale |

Art. 16 Accordo economico valevole per l’anno 2023 – definizione importo destinato alla remunerazione della produttività collettiva del personale dipendente

In relazione alle proiezioni di utilizzo del fondo per il salario accessorio anno 2023, in applicazione degli istituti anzidetti, le parti convengono che le quote non utilizzate delle risorse stabili e variabili (non vincolate ai progetti specifici) costituiscono il fondo per la remunerazione della produttività collettiva da liquidare a seguito della valutazione di risultato da corrispondere sulla base del concordato sistema di valutazione da parte dei responsabili preposti al personale a tempo indeterminato che ai sensi dell’art. 9 comma 1 del presente C.I.D. abbia prestato attività lavorativa per almeno 60 gg di effettiva presenza nell’anno di riferimento e al personale a tempo determinato/somministrato che abbia prestato servizio per 12 mesi continuativi o per l’intero anno scolastico per il personale che opera nei servizi scolastici e in base al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Le parti concordano dunque che a remunerazione della produttività collettiva anno 2023 è destinata la somma residua dall’utilizzo del fondo stimata in **83.406,76** dando atto che a chiusura dell’esercizio dovrà essere precisamente quantificato con apposito provvedimento l’esatto importo che andrà a remunerare la produttività collettiva dei dipendenti relativa all’anno 2023.

In conclusione le parti prendono atto che il fondo per il salario accessorio anno 2023 quantificato in esecuzione degli atti adottati dall’Ente richiamati all’art.2 del presente contratto, nel rispetto del vincolo di cui all’art.23 comma 2 del D.Lgs 75/2017, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale: questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse destinate alla remunerazione della produttività collettiva.

Relativamente all’adeguamento al valore medio procapite ex art. 33 comma 2 D.L. 34/2019 le parti si danno reciprocamente atto che nelle premesse del D.P.C.M. 17/3/2020 viene precisato che, in ogni caso, rimane fermo il limite iniziale del 2016 qualora il personale in servizio nell’anno di riferimento a partire dal 2020, sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018, come accade per il Comune di Bondeno e come dettagliatamente nelle deliberazioni relative alla dotazione organica e agli atti di programmazione

Art. 17 Sistema di geolocalizzazione di apparati elettronici di tipo radio ricetrasmittenti e veicolari

Allo scopo di perseguire la preminente finalità di garanzia della sicurezza e dell’incolumità degli operatori in servizio sul territorio, nonché di ottimizzare il dislocamento del personale e dei veicoli di polizia, l’Ente rappresenta e dichiara la necessità di procedere all’installazione di un sistema di

localizzazione satellitare ('geolocalizzazione') sia sui veicoli di servizio, sia sulle radio ricetrasmittenti in dotazione ai singoli operatori.

Nel rispetto delle disposizioni previste dalla vigente normativa comunitaria e nazionale in materia di protezione dei dati personali (Reg. EU 2016/679 GDPR - D.Lgs. 196/2003 Cod. Privacy come rinnovato dal D.Lgs. 101/2018), come pure avendo riguardo alle cautele più volte evidenziate dal Garante Privacy italiano, l'Ente, quale Titolare del trattamento, può lecitamente effettuare trattamenti di dati riferiti ai propri dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni istituzionali. Tuttavia, posto che il trattamento in esame avviene nel contesto del rapporto di lavoro e che il sistema consente di ricostruire, anche indirettamente, l'attività degli operatori in servizio, preme evidenziare la prevista adozione di specifiche misure di sicurezza per la protezione dei dati personali e il prescritto rilascio di adeguata informativa ai lavoratori stessi.

I dispositivi non sarebbero assegnati in maniera fissa agli stessi soggetti, bensì forniti in dotazione, di volta in volta, all'inizio del turno di servizio e secondo la tabella giornaliera predisposta, con assegnazione di un codice di identificazione per i veicoli e i dispositivi mobili radio. I dati, disponibili in tempo reale su terminale presso la Centrale Operativa, saranno accessibili esclusivamente all'addetto al servizio, o ad un suo delegato, e ai superiori autorizzati; in ogni caso il sistema verrebbe a prevedere accessi autorizzati tramite assegnazione di credenziali di autenticazione differenziate e limitazione dei profili autorizzati alla modifica e all'estrazione dei dati.

Le informazioni riferite ai dipendenti impiegati nel servizio, la cui identificabilità (associazione veicolo/operatore - radio/operatore) cesserà al termine di ogni singola giornata, saranno utilizzate per la localizzazione della posizione dei veicoli e, se necessario, per individuare l'operatore al solo scopo di coordinare in modo più efficiente il servizio o di gestire eventuali situazioni di criticità o emergenza. Successivamente, le sole informazioni quantitative relative al percorso compiuto dai veicoli saranno conservate per finalità unicamente statistica, onde consentire l'analisi e la verifica del controllo della sicurezza sul territorio. In ogni caso, si sensi dell'art. 4 comma2 legge n. 300 del 20/05/1970, i dati non potranno essere utilizzati per finalità di gestione del rapporto di lavoro, come verifica della presenza in servizio, commisurazione dell'orario di lavoro o per finalità disciplinari.

Art.18 Norma transitoria

Il presente contratto integrativo decentrato, sostituisce ogni precedente accordo in materia dalla data della sottoscrizione definitiva.

Art. 19 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti ivi disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Si fa salva inoltre l'applicazione di nuove norme in tema di personale che dovessero essere rendersi applicative nel corso di validità del presente contratto.
3. Le parti concordano, relativamente alla remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro, e degli altri compensi incentivanti, eccetto quelli per cui il riconoscimento economico spetta unicamente per i giorni di effettiva presenza in servizio, che ai fini dell'applicazione della decurtazione per assenze sulla somma teorica derivante dalla valutazione complessivamente attribuita, non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute a ferie, recupero lavoro straordinario e trasferte e quelle dovute a infortunio sul lavoro, malattia professionale, patologie gravi che richiedano terapie salvavita, permessi sindacali, congedo per maternità/paternità ed interdizione anticipata per maternità, permessi concessi ai sensi della legge 104/1992, permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento

delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, permessi per donazione sangue o midollo osseo.

4. In deroga alle disposizioni L'art. 41, comma 2, lettera d) del CCNL del 14.9.2000, e ai sensi dell'art. 70 – octies CCNL 21/5/2018, oltre agli autisti, per “tempo effettivamente lavorato” si intende anche quello:

- utilizzato per il viaggio per gli operatori di qualifica “B” incaricati di svolgere attività di trasporto, sorveglianza e custodia dei beni dell'Amministrazione;
- utilizzato dagli operatori di Polizia Municipale e Assistenti sociali solo quando in ragione delle loro funzioni accompagnano sul mezzo persone che devono essere assistite;
- utilizzato dagli operatori di Polizia Municipale in occasione dei servizi di rappresentanza in solennità civili.
- Utilizzato dagli operatori di Polizia Municipale in occasione di interventi di Protezione Civile.

Tali circostanza dovrà essere chiaramente evidenziata dal Dirigente che autorizza tale missione

ART. 20 Interpretazione autentica delle clausole controverse del presente contratto decentrato

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente Contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della sua vigenza la clausola controversa.

Bondeno, 19/12/2023

Delegazione Trattante Datoriale:

Dott. Cirillo Giovanni

Delegazione trattante Sindacale:

CGIL-FP

Righi Marco

UIL-FP

Daniele Nardone UIL FPL Fe

CISL FP

RSU

D'apice Chiara

RSU

Cattabriga Denni

RSU

RSU

Guerzi Riccardo

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 Specifiche premesse in merito alla durata, materie disciplinate, decorrenza, del contratto

Art. 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Art. 4 Campo di applicazione

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 Tipologie di relazioni sindacali

Art. 6 Materie disciplinate dal presente contratto collettivo decentrato: Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 7 Costituzione del fondo risorse decentrate

Art. 8 Utilizzo del fondo risorse decentrate – principi

Art.9 Utilizzo del fondo – performace organizzativa e individuale

1) Performance organizzativa e individuale

2) Differenziazione del premio individuale

3) Decurtazioni:

Art. 10 Utilizzo del fondo risorse decentrate – specifiche indennità e obiettivi di mantenimento

10.1 Indennità condizioni di lavoro

10.2 Indennità di turno

10.3 Indennità di reperibilità

10.4 Indennità per specifiche responsabilità

10.5 Indennità di servizio esterno

10.6 Indennità di funzione

Art.11 Utilizzo di risorse economiche che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Art.12 Progetti di incremento qualitativo, quantitativo e di mantenimento dei servizi

12.1 Attività del personale del servizio asilo nido comunale – centri estivi

12.2 Attività del personale del Corpo Unico di Polizia Municipale . Servizi Aggiuntivi come da progetto allegato

Art 13. Limiti massimi individuali di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 14. Lavoro straordinario e banca delle ore

Art.15. Tempi e modi di liquidazione degli incentivi.

Art.16. Accordo economico valevole per l'anno 2023 – definizione importo destinato alla remunerazione della produttività collettiva del personale dipendente

Art. 17. Sistema di geolocalizzazione di apparati elettronici di tipo radio ricetrasmittenti e veicolari

Art. 18. Norma transitoria

Art. 19 Disposizioni finali

Art. 20 Interpretazione autentica delle clausole controverse del presente contratto decentrato.

ALLEGATI:

- SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE
- REGOLAMENTO RECANTE "DISCIPLINA PER LA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE PREVISTI DALL'ART. 113 DEL DLGS. N. 50/2016"
- ACCORDO RELATIVO ALLA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE PREVISTI DALL'ART. 113 DEL DLGS. N. 50/2016 PER LAVORI (PERIODO RICOMPRESO DAL 01/01/2018 ALLA DATA DI APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO)
- REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DEGLI INCENTIVI DI PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE COINVOLTO NELLE ATTIVITA' DI CELEBRAZIONE DEI MATRIMONI CIVILI
- REGOLAMENTO PER LA RIPARTIZIONE DELLE SOMME DERIVANTI DALL'ATTUAZIONE DELL'ART.43 C.3 L. N.449/1997 RELATIVI ALLA GESTIONE ASSOCIATA DEL PERSONALE
- REGOLAMENTO PER LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER L'ATTIVITA' DI CONTROLLO DELL'I.C.I.
- REGOLAMENTO PER LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER L'ATTIVITA' DI CONTROLLO DELL'IMPOSTA MUNICIPALE PROPRIA E DELLA TARI
- CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE SOMME DERIVANTI DALL'ATTUAZIONE DELL'ART.43 C.3 L. N.449/1997 RELATIVI AI SERVIZI EROGATI DALL'U.R.P. PER LA GESTIONE DELLE DOMANDE DI AGEVOLAZIONE DEL BONUS ENERGIA E BONUS GAS - GESTITE ATTRAVERSO SGATE-ANCI
- REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEI CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEI FONDI EUROPEI DERIVANTE DALL'ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DI CUI AL D.LGS. N. 8/2005 CHE HA ISTITUITO L'ANAGRAFE NAZIONALE DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE RELATIVI ALLE ATTIVITA' SVOLTE DAL PERSONALE COMUNALE PER GARANTIRE IL SUBENTRO DEL COMUNE DI BONDENO IN ANPR
- REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEGLI INCENTIVI DI PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE COINVOLTO NELLE ATTIVITA' DI CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE PER L'ANNO 2021
- PROGETTO SPECIFICO INCENTIVANTE DI POTENZIAMENTO DEI SERVIZI DI POLIZIA MUNICIPALE
- REGOLAMENTO RECANTE "DISCIPLINA PER LA DETERMINAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE PREVISTI DALL'ART. 45 DEL D.LGS. 36/2023"
- PROSPETTO FONDO RISORSE DECENTRATE



CITTA' DI BONDENO

Provincia di Ferrara

**SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE**

INDICE

PREMESSA

VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE

ART 1. DESTINATARI DELLA PROCEDURA

ART.2 CRITERI METODOLOGICI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E RISULTATI

2.1 IMPEGNO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

2.2 SOGGETTI COMPETENTI ALLA VALUTAZIONE

2.3 PERIODICITA' DELLA VALUTAZIONE

2.4 PROCEDURA DI VALUTAZIONE

ART.3 CRITERI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI A FINANZIAMENTO DELLA PRODUTTIVITA'

1. IL SALARIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'

2. SALARIO AZIENDALE DELLA VALUTAZIONE DELL'IMPEGNO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

PREMESSA

FINALITA' E CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Il sistema di gestione della performance ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa come contributo che una entità (individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti.

VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE

ART 1. DESTINATARI DELLA PROCEDURA

1. I dipendenti a tempo indeterminato in servizio per tutto l'anno di riferimento, sia a tempo pieno che a tempo parziale;
2. I dipendenti a tempo indeterminato assunti o cessati nel corso dell'anno. La remunerazione viene rapportata in 365/esimi al periodo lavorativo prestato. Sarà valutato e avrà diritto alla remunerazione del salario accessorio di produttività collettiva il dipendente a tempo indeterminato con un'attività lavorativa di almeno sessanta giorni di effettiva presenza nell'anno considerato.
3. I dipendenti a tempo determinato, qualora abbiano prestato attività lavorativa per almeno 12 mesi continuativi a tempo determinato o in somministrazione o per l'intero anno scolastico (assunzione il primo giorno di attività didattica) per il personale che opera nei servizi scolastici.

ART.2 CRITERI METODOLOGICI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E RISULTATI

1. In questa sede sono stati stabiliti i criteri generali della metodologia permanente di valutazione delle prestazioni dei dipendenti, attribuendo a loro il giusto peso e valutazione. Detta determinazione è indispensabile per individuare i soggetti potenzialmente più meritevoli;
2. Il criterio di selettività necessario per l'individuazione di tali soggetti si basa quindi sul conseguimento di una valutazione di un certo "peso" così come previsto dalle norme contrattuali, ritenuto valido principio attuativo della politica di sviluppo delle risorse umane e della produttività;
3. I criteri di seguito elencati saranno utilizzati per l'erogazione della quota parte del salario aziendale di produttività, di cui all'art. 17 comma 2 lettera A CCNL 01/04/1999

2.1 IMPEGNO E QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

È il parametro che definisce in generale la prestazione del singolo dipendente nell'ambito dell'attività comunale e ne qualifica il rapporto con l'Ente, con riguardo alle seguenti competenze (in analogia alla valutazione introdotta per le Posizioni Organizzative e per i Dirigenti) naturalmente rapportata al grado di responsabilità connesso alle funzioni assegnate:

- a) Competenze operative;
- b) Competenze organizzative;

Per la Categoria A:

a) Competenze operative:

- Grado di puntualità, di precisione, impegno e affidabilità nell'assolvimento delle prestazioni assegnate;
- Capacità e autonomia operativa e di traduzione in interventi finiti delle indicazioni dei programmi di lavoro assegnati;
- Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo;
- Utilizzo di nuove tecnologie, nuove procedure e/o metodologie lavorative;

b) Competenze organizzative

- Capacità di ottimizzare le condizioni organizzative del contesto operativo di competenza;
- Capacità di affrontare e risolvere problemi imprevisti e di attuare azioni conseguenti per la riuscita dell'incarico affidato;
- Capacità di lavorare in gruppo;

Per le Categorie B (B1 e B3) e C:

a) Competenze operative:

- Grado di puntualità, di precisione, impegno e affidabilità nell'assolvimento delle prestazioni assegnate;
- Capacità e autonomia operativa e di traduzione in interventi finiti delle indicazioni dei programmi di lavoro assegnati;
- Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo;
- Capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi;
- Utilizzo di nuove tecnologie, nuove procedure e/o metodologie lavorative;
- Capacità di svolgere con maggiore competenza ed autonomia i compiti definiti per profilo;

b) Competenze organizzative

- Capacità di ottimizzare le condizioni organizzative del contesto operativo di competenza;
- Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva anche in termini di interpretazione delle problematiche e disponibilità alla loro realizzazione, con assunzione di responsabilità nell'ambito del grado assegnato;**(questo criterio va applicato solo per la Cat. B3 e C)**
- Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi e/o imprevisti e di attuare azioni conseguenti per la riuscita dell'incarico affidato;
- Capacità di lavorare in gruppo;
- Capacità di controllare adempimenti, forniture e servizi oggetto di contratto di affidamento a terzi, sulla base di direttive stabilite dal Responsabile di servizio;
- Capacità di negoziazione e gestione dei conflitti interpersonali;
- Capacità di favorire l'integrazione e l'armonizzazione dei fattori produttivi all'interno del proprio contesto e fra questo e il resto dell'organizzazione;**(questo criterio va applicato solo per la Cat. B3 e C);**

Per le Categorie D (D1 e D3):

- a) Competenze operative:
- *Grado di puntualità, di precisione, impegno e affidabilità nell'assolvimento delle prestazioni assegnate;*
- *Capacità e autonomia operativa e di traduzione in interventi finiti delle indicazioni dei programmi di lavoro assegnati;*
- *Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo;*
- *Utilizzo di nuove tecnologie, nuove procedure e/o metodologie lavorative;*
- *Capacità di svolgere con maggiore competenza ed autonomia i compiti definiti per profilo ovvero di svolgere competenze aggiuntive nell'ambito della declaratoria di appartenenza;*
- *Capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi;*
- *Propensione ai rapporti con l'utenza interna ed esterna ed allo sviluppo collaborativo;*
- *Capacità di proposizione, programmazione e pianificazione di attività;*
- *Capacità di gestire le risorse finanziarie assegnate sia in termini di costo/benefici , sia in termini di efficienza/qualità;*
- *Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando orientamento al risultato, responsabilità sulla scelta ed impiego delle risorse e rispetto dei tempi;*

b) Competenze organizzative

- *Capacità di ottimizzare le condizioni organizzative del contesto operativo di competenza;*
- *Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva anche in termini di interpretazione delle problematiche e disponibilità alla loro risoluzione, con assunzione di responsabilità nell'ambito del grado assegnato;*
- *Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi e/o imprevisti e di attuare azioni conseguenti per la riuscita dell'incarico affidato;*
- *Capacità di lavorare in gruppo;*
- *Capacità di gestione dei rapporti contrattuali con interlocutori esterni ovvero di controllare adempimenti, forniture e servizi oggetto di contratto di affidamento a terzi, sulla base di direttive stabilite dal Dirigente;*
- *Capacità di negoziazione e gestione dei conflitti interpersonali;*
- *Capacità di favorire l'integrazione e l'armonizzazione dei fattori produttivi all'interno del proprio contesto e fra questo e il resto dell'organizzazione;*
- *Capacità di coinvolgimento nei processi lavorativi;*
- *Capacità di coordinamento dei collaboratori, di predisporre disposizioni operative, di monitorare le attività assegnate, di mantenere un clima operativo adeguato al miglioramento delle condizioni di lavoro;*

Ogni singolo criterio di valutazione sopra indicato concorre alla determinazione del “peso strategico complessivo” attribuibile alla valutazione della qualità della prestazione del lavoratore; tale “peso” viene ripartito nella scala di valori sotto indicata:

| Giudizio | A1/A6 | B1/B8 | B3/B8 | C1/C6 | D1/D7 |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Insufficiente | 15 | 17 | 20 | 20 | 25 |
| Sufficiente | 23 | 26 | 29 | 30 | 38 |
| Significativo | 31 | 34 | 38 | 40 | 51 |
| Buono | 39 | 43 | 47 | 50 | 64 |
| Rilevante | 47 | 51 | 56 | 60 | 77 |
| Elevato | 55 | 60 | 65 | 70 | 90 |

2.2 SOGGETTI COMPETENTI ALLA VALUTAZIONE

La valutazione spetta al Dirigente in accordo con il Responsabile del Servizio, salvo che nel caso di valutazione di quest'ultimo. Essa deve essere motivata e motivabile per ogni singolo fattore utilizzato. Allo scopo di evitare che le differenti sensibilità estimative dei Dirigenti di ogni settore provochino drastiche valutazioni di disparità, è opportuno che il Collegio si riunisca per una valutazione complessiva e condivisa.

2.3 PERIODICITA' DELLA VALUTAZIONE

La valutazione del personale avviene in due fasi successive:

- Una prima valutazione entro il 31 luglio in concomitanza della verifica dello stato attuazione dei programmi, tramite confronto diretto del Dirigente col personale assegnato al settore di propria competenza;
- La valutazione conclusiva avviene entro il 31 marzo di ogni anno successivo a quello di riferimento. Detta valutazione conclusiva viene espressa su apposita scheda.

2.4 PROCEDURA DI VALUTAZIONE

1. La valutazione complessivamente attribuita a ciascun soggetto selezionato è data dalla sommatoria del punteggio attribuito ad ogni singolo criterio. La valutazione inferiore a "significativo" riferita *all'impegno e qualità della prestazione individuale*, determina la non ammissione alla distribuzione del salario aziendale di produttività.
2. La valutazione del personale è effettuata da ciascun Dirigente sull'apposita scheda di valutazione allegata al presente atto e notificata al dipendente interessato.
3. Il lavoratore interessato potrà nel termine di 10 giorni dalla ricezione della comunicazione sui risultati della valutazione procedere ad un contraddittorio con il proprio Dirigente; In caso di mancato accordo, entro ulteriori 10 giorni, potrà inoltrare opposizione presentando le proprie controdeduzioni ed osservazioni alla Commissione Paritetica, i cui componenti saranno individuati con apposito atto e che dovrà esprimersi entro trenta giorni dalla data di ricevimento delle comunicazione.

ART.3 CRITERI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI A FINANZIAMENTO DELLA PRODUTTIVITA'

1) **Il salario aziendale di produttività** è incentrato sui seguenti elementi :

- a) **"Salario aziendale di raggiungimento degli obiettivi"** da corrispondere a tutti i dipendenti in rapporto alla parametrizzazione per categoria d'appartenenza individuata al termine del seguente periodo, **sulla base della valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi di PEG:**

PARAMETRI DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI

| | |
|---------------------------|-----|
| ex 3° q.f. (A1 – A6) par. | 100 |
| ex 4° q.f. (B1 – B8) par. | 120 |
| ex 5° q.f. (B3 – B8) par. | 140 |
| ex 6° q.f. (C1 – C6) par. | 160 |
| ex 7° q.f. (D1 – D8) par. | 185 |
| ex 8° q.f. (D3 – D8) par. | 200 |

A tale salario aziendale è riservato il 60% della quota del fondo di produttività a disposizione.

La fase di corresponsione della seguente quota di produttività è preceduta delle seguenti fasi procedurali:

1° INDIVIDUAZIONE DEI PROGETTI : I progetti contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione dell'anno di riferimento, individuano i requisiti di effettivo incremento della produttività e miglioramento dei servizi che esprimono un risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione di lavoro, ciò sta a significare che nella redazione del PEG saranno indicati gli aspetti innovativi e migliorativi che connotano i progetti da realizzare, allo scopo di poter comunicare in modo chiaro ed esaustivo al personale come dovrà svolgersi l'attività richiesta.

Tali requisiti potranno essere considerati sotto l'aspetto quali-quantitativo; a titolo esemplificativo si riporta la seguente indicazione:

ASPETTO QUALITATIVO: Soddisfacimento di esigenze dell'utente, interno ed esterno, prima non considerate (maggiori orari di erogazione dei servizi, maggiori e/o più frequenti interventi in campo manutentivo, ad es, a parità di condizioni, maggiori accertamenti per entrate, riorganizzazione operativa, assunzione di nuovi procedimenti) minori spese di realizzazione programmi a parità di qualità, realizzazione dell'intervento in tempi minori;

ASPETTO QUANTITATIVO: aumento misurabile della produzione (atti, azioni, interventi progetti ECC.)

2°) COMUNICAZIONE: I progetti dettagliati nel PEG, individuati e condivisi in seno al Collegio dei Dirigenti, vanno quindi dichiarati ai lavoratori interessati, coinvolgendo naturalmente i Capi servizio che a loro volta sono destinatari dell'istituto della responsabilità;

3° VALUTAZIONE DEL GRADO DI REALIZZAZIONE GENERALE DEI PROGETTI INDIVIDUATI NEL PEG (RISULTATO AGGIUNTIVO RAGGIUNTO): E' l'azione con la quale si definisce il grado di effettiva realizzazione dei progetti e conseguimento degli obiettivi ad esso connessi, con l'individuazione dei risultati attesi in termini di miglioramento apprezzabile del servizio. La quota parte di produttività da attribuire ai lavoratori sarà definita in base al grado di realizzazione generale dei progetti secondo la tabella che segue. **La competenza per la valutazione del grado di realizzazione dei progetti sarà affidata al Nucleo di valutazione, che potrà essere supportato, all'occorrenza e per acquisire ulteriori dati e informazioni, dal Dirigente di Settore di riferimento.**

| Grado di Realizzazione del Progetto | Indici di realizzazione | % di realizzazione | % di attribuzione |
|-------------------------------------|---|--------------------|-------------------|
| | Realizzato nei tempi e quantità previsti | > 80 % - 100% | 100 |
| | Realizzato con uno scarto limitato sulla quantità prevista o sui tempi previsti | ≥ 70 % < 80% | 90 |
| | Realizzato con uno scarto limitato sia sui tempi, sia sulla quantità | > 50% ≤ 70% | 70 |
| | Realizzato con uno scarto più significativo sui tempi e quantità | > 30% ≤ 50% | 50 |
| | Parzialmente realizzato | ≤ 30% | 10 |

Nel caso di parziale o mancato raggiungimento degli obiettivi dovrà tenersi conto di tutti gli elementi che hanno inciso sulla circostanza (ridimensionamento delle risorse economiche assegnate, riduzione di personale, aumento dei procedimenti, assenza a vario titolo del personale e di quant'altra circostanza a ciò attinente)

La quota teorica per dipendente di tale salario è individuata con riferimento alla tabella parametrica indicata e la sua attribuzione avviene in relazione al grado di realizzazione generale dei progetti come sopra determinati, nonché ai giorni di effettiva presenza in servizio.

Nel computo delle presenze effettive vanno comprese: le ferie, recupero lavoro straordinario, trasferte e le assenze correlate all'astensione obbligatoria per maternità e interdizione anticipata per maternità, paternità, infortunio sul lavoro, malattia professionale, assenze correlate a patologie gravi che richiedono terapie salvavita nonché i permessi sindacali, riposi compensativi, permessi concessi al portatore di handicap ai sensi della legge 104/1992, permessi per donazione sangue e midollo osseo, permessi per lutto o per gravi motivi personale e familiari.

2. "Salario aziendale della valutazione dell'impegno e qualità della prestazione individuale" : compensa il merito della prestazione fornita da ogni singolo dipendente secondo i criteri " impegno e qualità della prestazione individuale " descritti all'art. 2.1, utilizzati anche per l'applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali.

| |
|---|
| A tale Salario aziendale viene riservato il 40% del Fondo di produttività disponibile. |
|---|

Titolare di questa competenza è il Dirigente. Allo scopo di evitare che le differenti sensibilità estimative dei Dirigenti di ogni settore provochino drastiche valutazioni di disparità è opportuno che il Collegio si riunisca per una valutazione condivisa.



CITTA' DI BONDENO
Provincia di Ferrara

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

SCHEDA PERSONALE

VALUTAZIONE ATTIVITA' ANNO _____

DIPENDENTE _____

QUALIFICA _____

| <p style="text-align: center;"><i>Riservato al Dirigente</i> Elementi di valutazione – Dipendenti cat A</p> | <p style="text-align: center;"><i>Riservato all'ufficio</i></p> |
|--|--|
| <p style="text-align: center;"><u>Competenze operative</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado di puntualità, di precisione, impegno e affidabilità nell'assolvimento delle prestazioni assegnate; • Capacità e autonomia operativa e di traduzione in interventi finiti delle indicazioni dei programmi di lavoro assegnati; • Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo; • Utilizzo di nuove tecnologie, nuove procedure e/o metodologie lavorative; <p style="text-align: center;"><u>Competenze organizzative</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacità di ottimizzare le condizioni organizzative del contesto operativo di competenza; • Capacità di affrontare e risolvere problemi imprevisti e di attuare azioni conseguenti per la riuscita dell'incarico affidato; • Capacità di lavorare in gruppo; <p> <input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Significativo <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Rilevante <input type="checkbox"/> Elevato </p> <hr/> | <p style="text-align: center;">Punteggio</p> <p style="text-align: center;">-----</p> |
| <p style="text-align: center;"><i>Riservato all'Ufficio</i> Elementi di valutazione</p> <hr/> <p>Riduzione del punteggio per sanzioni disciplinari accertate nell'anno di riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> censura <input type="checkbox"/> multa d'importo non inferiore alle 4 ore <input type="checkbox"/> sospensione dal lavoro o dalla retribuzione fino a 10 giorni | <p style="text-align: center;">Riduzione</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;">Punteggio finale</p> <p style="text-align: center;">_____</p> |

Note ai fattori di valutazione dei risultati: _____

Data di compilazione _____

Firma del Responsabile _____

Firma del dipendente per ricevuta _____



CITTA' DI BONDENO
Provincia di Ferrara

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

SCHEDA PERSONALE

VALUTAZIONE ATTIVITA' ANNO _____

DIPENDENTE _____

QUALIFICA _____

| <p style="text-align: center;"><i>Riservato al Dirigente</i> Elementi di valutazione – Dipendenti cat. B1</p> | <p style="text-align: center;"><i>Riservato all'ufficio</i></p> |
|--|--|
| <p style="text-align: center;"><u>Competenze operative</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado di puntualità, di precisione, impegno e affidabilità nell'assolvimento delle prestazioni assegnate; • Capacità e autonomia operativa e di traduzione in interventi finiti delle indicazioni dei programmi di lavoro assegnati; • Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo; • Capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi; • Utilizzo di nuove tecnologie, nuove procedure e/o metodologie lavorative; • Capacità di svolgere con maggiore competenza ed autonomia i compiti definiti per profilo; <p style="text-align: center;"><u>Competenze organizzative</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacità di ottimizzare le condizioni organizzative del contesto operativo di competenza; • Capacità di affrontare e risolvere problemi imprevisti e di attuare azioni conseguenti per la riuscita dell'incarico affidato; • Capacità di lavorare in gruppo; • Capacità di controllare adempimenti, forniture e servizi oggetto di contratto di affidamento a terzi, sulla base di direttive stabilite dal responsabile di servizio; • Capacità di negoziazione e gestione dei conflitti interpersonali <p> <input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Significativo <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Rilevante <input type="checkbox"/> Elevato </p> | <p style="text-align: center;">Punteggio</p> <p style="text-align: center;">-----</p> <p style="text-align: center;">Riduzione</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;">Punteggio finale</p> <p style="text-align: center;">_____</p> |
| <p style="text-align: center;"><i>Riservato all'Ufficio</i> Elementi di valutazione</p> | |
| <p>Riduzione del punteggio per sanzioni disciplinari accertate nell'anno di riferimento:</p> <p> <input type="checkbox"/> censura <input type="checkbox"/> multa d'importo non inferiore alle 4 ore <input type="checkbox"/> sospensione dal lavoro o dalla retribuzione fino a 10 giorni </p> | |

**Note ai fattori di valutazione dei
risultati:**

Data di compilazione _____

Firma del Responsabile _____

Firma del dipendente per ricevuta _____



CITTA' DI BONDENO
Provincia di Ferrara

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

SCHEDA PERSONALE

VALUTAZIONE ATTIVITA' ANNO _____

DIPENDENTE _____

QUALIFICA _____

| <p style="text-align: center;"><i>Riservato al Dirigente</i> Elementi di valutazione – Dipendenti cat B3 e C</p> | <p style="text-align: center;"><i>Riservato all'ufficio</i></p> |
|---|---|
| <p style="text-align: center;"><u>Competenze operative</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado di puntualità, di precisione, impegno e affidabilità nell'assolvimento delle prestazioni assegnate; • Capacità e autonomia operativa e di traduzione in interventi finiti delle indicazioni dei programmi di lavoro assegnati; • Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo; • Capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi; • Utilizzo di nuove tecnologie, nuove procedure e/o metodologie lavorative; • Capacità di svolgere con maggiore competenza ed autonomia i compiti definiti per profilo; <p style="text-align: center;"><u>Competenze organizzative</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacità di ottimizzare le condizioni organizzative del contesto operativo di competenza; • Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva anche in termini di interpretazione delle problematiche e disponibilità alla loro realizzazione, con assunzione di responsabilità nell'ambito del grado assegnato; • Capacità di affrontare e risolvere problemi imprevisti e di attuare azioni conseguenti per la riuscita dell'incarico affidato; • Capacità di lavorare in gruppo; • Capacità di controllare adempimenti, forniture e servizi oggetto di contratto di affidamento a terzi, sulla base di direttive stabilite dal responsabile di servizio; • Capacità di negoziazione e gestione dei conflitti interpersonali • Capacità di favorire l'integrazione e l'armonizzazione dei fattori produttivi all'interno del proprio contesto e fra questo e il resto dell'organizzazione. <p> <input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Significativo <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Rilevante <input type="checkbox"/> Elevato </p> | <p style="text-align: center;">Punteggio</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p style="text-align: center;">Riduzione</p> <hr style="border-top: 1px solid black;"/> <p style="text-align: center;">Punteggio finale</p> <hr style="border-top: 1px solid black;"/> |

Riservato all'Ufficio
Elementi di valutazione

Riduzione del punteggio per sanzioni disciplinari accertate nell'anno di riferimento:

- censura
- multa d'importo non inferiore alle 4 ore
- sospensione dal lavoro o dalla retribuzione fino a 10 giorni

Note ai fattori di valutazione dei risultati: _____

Data di compilazione _____

Firma del Responsabile _____

Firma del dipendente per ricevuta _____



CITTA' DI BONDENO
Provincia di Ferrara

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

SCHEDA PERSONALE

VALUTAZIONE ATTIVITA' ANNO _____

DIPENDENTE: _____

QUALIFICA : _____

| <p style="text-align: center;"><i>Riservato al Dirigente</i> Elementi di valutazione – Dipendenti cat D - NOME</p> | <p style="text-align: center;"><i>Riservato all'ufficio</i></p> |
|--|--|
| <p style="text-align: center;"><u>Competenze operative</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado di puntualità, di precisione, impegno e affidabilità nell'assolvimento delle prestazioni assegnate; • Capacità e autonomia operativa e di traduzione in interventi finiti delle indicazioni dei programmi di lavoro assegnati; • Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo; • Utilizzo di nuove tecnologie, nuove procedure e/o metodologie lavorative; • Capacità di svolgere con maggiore competenza ed autonomia i compiti definiti per profilo ovvero di svolgere competenze aggiuntive nell'ambito delle declaratoria di appartenenza; • Capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi; • Propensione ai rapporti con l'utenza interna ed esterna ed allo sviluppo collaborativo; • Capacità di proposizione, programmazione e pianificazione di attività; • Capacità di gestire le risorse finanziarie assegnate sia in termini di costo/benefici, sia in termini di efficienza/qualità; • Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando orientamento al risultato, responsabilità sulla scelta ed impiego delle risorse e rispetto dei tempi; <p style="text-align: center;"><u>Competenze organizzative</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacità di ottimizzare le condizioni organizzative del contesto operativo di competenza; • Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva anche in termini di interpretazione delle problematiche e disponibilità alla loro risoluzione, con assunzione di responsabilità nell'ambito del grado assegnato; • Capacità di affrontare e risolvere problemi imprevisti e di attuare azioni conseguenti per la riuscita dell'incarico affidato; • Capacità di lavorare in gruppo; • Capacità di gestione dei rapporti contrattuali con interlocutori esterni ovvero di controllare adempimenti, forniture e servizi oggetto di contratto di affidamento a terzi, sulla base di direttive stabilite dal Dirigente; • Capacità di negoziazione e gestione dei conflitti interpersonali; • Capacità di favorire l'integrazione e l'armonizzazione dei fattori produttivi all'interno del proprio contesto e fra questo e il resto dell'organizzazione; • Capacità di coinvolgimento nei processi lavorativi, • Capacità di coordinamento dei collaboratori, di predisporre disposizioni operative, di monitorare le attività assegnate, di mantenere un clima operativo adeguato al miglioramento delle condizioni di lavoro. <p><input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Significativo <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Rilevante <input type="checkbox"/> Elevato</p> | <p style="text-align: center;">Punteggio</p> <p style="text-align: center;">-----</p> <p style="text-align: center;">Riduzione</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;">Punteggio finale</p> <p style="text-align: center;">_____</p> |

Riservato all'Ufficio

Elementi di valutazione

Riduzione del punteggio per sanzioni disciplinari accertate nell'anno di riferimento:

- censura
- multa d'importo non inferiore alle 4 ore
- sospensione dal lavoro o dalla retribuzione fino a 10 giorni

Note ai fattori di valutazione dei risultati: _____

Data di compilazione _____

Firma del Responsabile _____

Firma del dipendente per ricevuta _____



CITTÀ DI BONDENO
Provincia di Ferrara

**REGOLAMENTO RECANTE “DISCIPLINA PER LA
CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LE
FUNZIONI TECNICHE PREVISTI DALL’ART. 113 DEL
DLGS. N. 50/2016”**

INDICE

| | |
|---|---------|
| Art. 1 – Oggetto e finalità | pag. 3 |
| Art. 2 – Soggetti interessati | pag. 3 |
| Art. 3 – Funzioni e attività oggetto degli incentivi | pag. 4 |
| Art. 4 – Individuazione dei soggetti coinvolti e criteri per la scelta | pag. 4 |
| Art. 5 – Incarichi svolti da dipendenti di stazioni appaltanti a favore di altre stazioni appaltanti | pag. 4 |
| Art. 6 – Compatibilità e limiti di impiego | pag. 5 |
| Art. 7 – Formazione professionale e strumentazione | pag. 5 |
| Art. 8 – Approvazione e proprietà degli elaborate | pag. 6 |
| Art. 9 – Costituzione del fondo | pag. 6 |
| Art. 10 – Criteri di ripartizione del fondo | pag. 8 |
| Art. 11 – Erogazione delle somme | pag. 8 |
| Art. 12 – Quantificazione e liquidazione dell’incentivo | pag. 9 |
| Art. 13 – Applicazione e disposizioni transitorie | pag. 11 |
| Art. 14 – Disposizioni di coordinamento | pag. 11 |
| Art. 15 – Entrata in vigore e abrogazioni | pag. 11 |

(Tabella 1)

(Tabella 2)

REGOLAMENTO RECANTE “DISCIPLINA PER LA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE PREVISTI DALL’ART. 113 DEL DLGS. N. 50/2016”

Articolo 1

(Oggetto e finalità)

1. Il presente regolamento, in attuazione delle vigenti disposizioni legislative, contrattuali e regolamentari, contiene disposizioni in merito all’utilizzo del fondo previsto dall’art. 113, comma 2, del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, di seguito “Codice”, nonché modalità e criteri di ripartizione dei correlati incentivi economici.
2. Per quanto attiene alle risorse finanziarie che il Comune destina alle funzioni tecniche svolte dai dipendenti il presente regolamento disciplina altresì le modalità ed i criteri di riparto anche nelle ipotesi previste dall’art. 8, c. 5 del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni in Legge n. 41/2023;
3. L’attribuzione degli incentivi economici è finalizzata ad incentivare l’efficienza e l’efficacia nel perseguimento della realizzazione e dell’esecuzione a regola d’arte dei lavori, servizi e forniture, nei tempi previsti dal progetto, valorizzando le professionalità interne all’amministrazione e incrementando la produttività del personale impegnato nelle attività di cui al presente regolamento.

Articolo 2

(Soggetti interessati)

1. Il presente regolamento si applica al personale in servizio che concorre, per fini istituzionali, a migliorare l'efficienza e l'efficacia della Stazione Appaltante con l'apporto della propria specifica capacità e competenza professionale rientrante nella sfera di interesse della Stazione Appaltante stessa.
2. Il presente regolamento si applica anche ai dipendenti di altre Stazioni Appaltanti che assumono gli incarichi conferiti dalla Stazione Appaltante nei casi stabiliti dall’articolo 5.
3. In particolare sono soggetti interessati al presente regolamento:
 - a) il Responsabile del procedimento e gli altri soggetti incaricati preventivamente delle funzioni/attività elencate all’art. 3 del presente regolamento, connesse alla realizzazione di lavori pubblici e all’acquisizione di servizi o forniture, ivi inclusi gli appalti di manutenzione ordinaria e straordinaria;
 - b) i collaboratori dei soggetti di cui alla lettera a) di volta in volta individuati nell'atto formale preventivo con cui vengono assegnate le prestazioni professionali necessarie. Per collaboratori s’intendono coloro che, tecnici, giuridici o amministrativi, in rapporto alla singola funzione specifica, anche non ricoprendo ruoli di responsabilità diretta o personale, forniscono opera di consulenza e/o svolgono materialmente e/o tecnicamente e/o amministrativamente, parte o tutto l’insieme di atti ed attività che caratterizzano la funzione stessa.
4. Ai sensi dell’articolo 113, comma 3, ultimo periodo del Codice, le attività affidate al personale di qualifica dirigenziale non danno titolo alla corresponsione degli incentivi professionali di cui al presente regolamento, fatte salve le quote di incentivo, derivanti dalla realizzazione di opere, servizi e forniture finanziati in tutto o in parte con risorse previste dal PNRR e dal PNC, ai sensi del comma 5 dell’art. 8 del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni in L. n. 41/2023.

Articolo 3

(Funzioni e attività oggetto degli incentivi)

1. Ai sensi dell'articolo 113, comma 2, del Codice, le prestazioni attribuibili al personale di cui all'articolo 2, riguardano le seguenti funzioni/attività:
 - a) responsabile unico del procedimento;
 - b) progettazione;
 - c) verifica preventiva della progettazione;
 - d) direzione dei lavori;
 - e) il coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione;
 - f) direzione dell'esecuzione (per servizi e forniture);
 - g) collaudo, ivi incluso il collaudo statico, il collaudo tecnico amministrativo/il certificato di regolare esecuzione (lavori) ovvero la verifica di conformità (servizi e forniture);
 - h) collaboratore tecnico/giuridico-amministrativo.

Articolo 4

(Individuazione dei soggetti coinvolti e criteri per la scelta)

1. I dipendenti chiamati ad espletare il complesso delle attività che caratterizzano il processo di acquisizione di un bene, servizio o lavoro sono proposti dal responsabile unico del procedimento ai fini della successiva individuazione da parte del dirigente del Settore di competenza, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 38 del Codice in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti.
2. Nella scelta si deve comunque tenere conto:
 - a) della necessità di integrazione tra le diverse competenze in relazione alla tipologia della prestazione professionale;
 - b) della competenza, dell'esperienza eventualmente acquisita dal personale e dei risultati conseguiti in altri analoghi incarichi professionali;
 - c) della opportunità di perseguire un'equa ripartizione degli incarichi;
 - d) del rispetto della vigente normativa in merito ai limiti ed ai vincoli posti agli appartenenti ai diversi ordini professionali, ove esistano.
3. L'atto di individuazione preventivo di cui al comma 1 deve riportare espressamente le funzioni/attività svolte dai singoli dipendenti individuati, nonché il relativo crono programma in relazione agli adempimenti per ciascuno previsti.
4. Nell'ipotesi in cui si renda necessario sostituire un dipendente, è necessario adottare un apposito atto dirigenziale con il quale si motiva la sostituzione. Il dipendente uscente ed il subentrante acquisiscono il diritto all'incentivo in proporzione all'attività svolta come attestato dal dirigente competente.

Articolo 5

(Incarichi svolti da dipendenti di Stazioni Appaltanti a favore di altre Stazioni Appaltanti)

1. Nel caso in cui non siano presenti le professionalità tecniche necessarie tra il personale in servizio, il responsabile unico del procedimento può proporre dipendenti di altre Stazioni Appaltanti.
2. I compensi incentivanti connessi alle prestazioni di cui all'articolo 3 del presente regolamento svolte dal personale della Stazione Appaltante a favore di altre Stazioni Appaltanti, nel rispetto del regolamento incentivante di queste ultime, sono trasferiti dalla Stazione Appaltante beneficiaria della prestazione, alla Stazione Appaltante da cui dipende

il personale che ha svolto le prestazioni, per essere corrisposti allo stesso personale.

3. I compensi incentivanti connessi alle prestazioni di cui all'articolo 3 del presente regolamento svolte a favore della Stazione Appaltante dal personale di altre Stazioni Appaltanti, trovano copertura nel fondo costituito e ripartito secondo le modalità previste nella presente disciplina e sono trasferiti alla Stazione Appaltante da cui dipende il personale che ha svolto le prestazioni, per essere corrisposti allo stesso personale.
4. Il compenso percepito, nei casi regolati dai commi precedenti, rientra nei limiti di cui all'articolo 6, comma 3.
5. Quando la Stazione Appaltante si avvale delle attività di una centrale di committenza per l'acquisizione di un lavoro, di un servizio o di una fornitura, ai sensi e nei limiti di quanto previsto dall'art. 113, comma 5, destina una percentuale nell'ambito dell'incentivo per le fasi di competenza della centrale di committenza. Nella convenzione che regola i rapporti tra Stazione Appaltante e centrale di committenza, sono disciplinate le modalità di liquidazione dell'incentivo.
6. Nel caso in cui la convenzione preveda una quota da destinare alle attività espletate dalla centrale di committenza, la stessa è comprensiva anche della quota di cui all'articolo 113 del Codice; la centrale di committenza, con proprio regolamento o atto equivalente, disciplina le modalità di ripartizione della quota di competenza tra il personale che ha partecipato alle attività.

Articolo 6

(Compatibilità e limiti di impiego)

1. I soggetti individuati per la realizzazione di lavori o per l'acquisizione di servizi o forniture pubbliche possono partecipare, anche contemporaneamente, a più appalti.
2. L'adesione ad una convenzione Consip o Intercent già attiva non è di per sé sufficiente ad integrare il requisito della gara, ed atto a giustificare l'incentivazione delle connesse funzioni amministrative svolte dal personale interno (Sezione regionale di controllo del Veneto parere n. 72/2019)
3. Ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 113, comma 3 del Codice, gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al personale incaricato delle prestazioni professionali di cui al presente regolamento, non possono superare l'importo del 50% del rispettivo trattamento economico annuo lordo (determinato sommando il trattamento economico fondamentale, l'indennità di posizione e l'indennità di risultato/produttività, ove presenti) da calcolarsi tenendo conto anche di incarichi eventualmente svolti al medesimo titolo presso altre Stazioni Appaltanti.
4. Per le finalità di cui al comma precedente il Dirigente competente alla liquidazione dell'incentivo della Stazione Appaltante, provvede ad acquisire le informazioni necessarie relative ad eventuali incarichi conferiti al personale da altre Stazioni Appaltanti e ai relativi incentivi erogati al termine di ogni esercizio. Per le medesime finalità la Stazione Appaltante fornisce quando richieste le informazioni necessarie alle Stazioni Appaltanti di appartenenza per gli incarichi svolti da personale dipendente delle stesse.

Articolo 7

(Formazione professionale e strumentazione)

1. Per i dipendenti di cui all'articolo 2. comma 1, la Stazione Appaltante:
 - promuove l'aggiornamento nell'ambito del piano di formazione del personale,

consistente nella partecipazione a corsi di specializzazione, nell'approvvigionamento di testi e pubblicazioni anche attraverso l'abbonamento a riviste specialistiche, ecc.;

- garantisce la dotazione di adeguati spazi operativi e relativi arredi, di adeguate e nuove strumentazioni professionali, di mezzi operativi informatici e di tutti i necessari ed attinenti beni di consumo.
2. Ai fini di quanto previsto al comma 1, i dirigenti coinvolti comunicano annualmente, con eventuali aggiornamenti semestrali, alle strutture competenti le esigenze formative dei dipendenti nonché il fabbisogno di strumentazioni, mezzi e beni necessari allo svolgimento delle attività da affidare.

Articolo 8

(Approvazione e proprietà degli elaborati)

1. Gli elaborati prodotti nell'ambito delle attività conferite ai sensi del presente regolamento, recanti l'indicazione di tutti i dipendenti che hanno comunque collaborato alla loro produzione, secondo gli incarichi conferiti, sono approvati con atto amministrativo e restano di proprietà piena ed esclusiva della Stazione Appaltante, la quale potrà farvi apportare tutte le modifiche o varianti ritenute opportune e necessarie in qualsiasi momento, a suo insindacabile giudizio. Gli stessi possono essere utilizzati dai predetti dipendenti ai fini della formazione del proprio curriculum professionale.

Articolo 9

(Costituzione del fondo)

1. E' costituito un fondo nel quale confluiscono tutte le risorse destinate agli incentivi per le funzioni/attività di cui all'articolo 3 nella misura stabilita al successivo comma 3. Nell'Atto di Deliberazione per l'approvazione degli interventi e/o nella determinazione a contrarre dei singoli lavori/servizi/forniture, verranno determinati gli importi da destinare alla alimentazione del fondo di cui al presente articolo.
2. Ai fini della corresponsione degli incentivi economici correlati all'affidamento delle prestazioni professionali previste dal presente regolamento, nel fondo di cui al comma 1 è iscritta una somma non superiore al 2% modulata sull'importo degli appalti posti a base di gara, Iva esclusa e comprensiva degli oneri non soggetti a ribasso.
3. Ai sensi dell'articolo 113, commi 3 e 4 del Codice, il fondo è destinato:
- a) per un ammontare pari all'80%, da ripartire secondo i criteri di cui al successivo articolo 10, tra i soggetti di cui all'articolo 2;
 - b) per un ammontare pari al 20%, ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata:
 - all'acquisto di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
 - all'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli;
 - per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli

istituti scolastici superiori.

Le risorse a copertura della presente percentuale 20% del fondo non saranno oggetto di specifico accantonamento in quanto nel bilancio di previsione sono previste e stanziare le risorse per la formazione del personale e per l'acquisto di beni, strumentazioni.

4. Gli incentivi economici sono comprensivi degli oneri previdenziali e assistenziali previsti dalla legge.
5. Nei quadri economici degli interventi è ricompresa la percentuale da accantonare per oneri fiscali (IRAP).
6. La misura effettiva del fondo da costituire è rapportata all'importo a base della correlata procedura di affidamento secondo le seguenti tabelle:

TABELLA A) - LAVORI PUBBLICI

| Classi di importo dei Lavori | Percentuale da applicare |
|--|---------------------------------|
| Da euro 40.000 fino a euro 1.000.000 | 2% |
| oltre euro 1.000.000 e fino a euro 5.548.000 | 1,8% |
| oltre euro 5.548.000 e fino a euro 10.000.000 | 1,6% |
| oltre euro 10.000.000 e fino a euro 25.000.000 | 1,4% |
| oltre euro 25.000.000 | 1,0% |

TABELLA B) – SERVIZI/FORNITURE

| Classi di importo dei Servizi o delle Forniture | Percentuale da applicare |
|--|---------------------------------|
| Da euro 40.000 fino a euro 200.000,00 | 2% |
| Oltre euro 200.000 fino a euro 500.000,00 | 1,5% |
| Oltre euro 500.000 | 1,0% |

7. Negli appalti relativi a servizi o forniture il fondo è alimentato solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione del contratto ai sensi delle Linee guida ANAC n. 3/2016, par. 10.2.
8. Nell'ipotesi in cui l'intervento da realizzare si qualifica come fornitura con posa in opera, caratterizzato da completamento/assemblaggio del bene in cantiere, la disciplina da applicare per la corresponsione degli incentivi è quella riferita ai lavori.
9. Presupposto per la destinazione al fondo e successiva attribuzione dell'incentivo per lavori è l'inserimento dell'intervento nel programma annuale dei lavori pubblici, per forniture di beni e servizi è l'inserimento dell'intervento nel programma biennale di forniture e servizi; per i lavori fino a 100.000 euro è richiesto il provvedimento di approvazione del progetto di fattibilità tecnico economica; per lavori di manutenzione straordinaria la destinazione del fondo è effettuata solo per quelli che richiedono elevata complessità, per i quali è prevista da parte del personale tecnico-amministrativo, un'attività di programmazione della spesa, di valutazione del progetto o di controllo delle procedure di gara e dell'esecuzione del contratto rispetto ai termini del documento di gara, esattamente come qualunque altro appalto di lavori, servizi o forniture.

10. Nel caso di varianti in corso d'opera in aumento o interventi supplementari, l'importo del fondo gravante sul singolo lavoro, servizio o fornitura viene ricalcolato sulla base del nuovo importo.

Articolo 10

(Criteri di ripartizione del fondo)

1. Le somme destinate alla remunerazione degli incentivi per la realizzazione di lavori pubblici e per l'acquisizione di servizi e forniture pubbliche, sono ripartite tenendo conto dei seguenti criteri:
 - competenze e responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere;
 - tipologia di incarichi svolti dai tecnici in relazione alle mansioni della categoria in cui sono rispettivamente inquadrati;
 - complessità delle opere/servizi/forniture, derivante anche, ad esempio, dalla necessità di integrare diverse parti di progettazione specialistica.
2. La ripartizione delle risorse di cui al comma 1 è disciplinata dalle Tabelle 1 e 2. Le aliquote ivi indicate costituiscono limiti massimi inderogabili. Le tabelle 1 e 2 e le annesse aliquote saranno altresì applicate, per il periodo dal 2023 al 2026, anche nel caso di funzioni tecniche relative e lavori, servizi e forniture finanziate in tutto o in parte con le risorse previste dal PNRR e dal PNC per le quali, ai sensi del comma 5 dell'art. 8 del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni in L. n. 41/2023, l'incentivo può essere erogato anche al personale avente qualifica dirigenziale svolgente le attività tecniche indicate all'art. 3 del presente regolamento.

Articolo 11

(Erogazione delle somme)

1. Ai fini della erogazione delle somme è necessario l'accertamento del Dirigente o altro soggetto preposto alla struttura competente alla realizzazione del lavoro o all'acquisizione di servizi o forniture, dell'effettuazione delle singole attività da parte dei dipendenti incaricati.
2. L'accertamento consiste nella verifica che tutte le prestazioni di cui all'articolo 3 del presente regolamento affidate, siano state svolte senza errori e/o ritardi, tenuto conto di quanto previsto dagli articoli 106 e 107 del Codice, anche ai fini delle eventuali decurtazioni di cui ai commi seguenti.
3. Fermo restando quanto stabilito al comma 2, l'incentivo da erogare per l'attività nella quale si sono verificati errori e/o ritardi imputabili ai dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro, è decurtato di una percentuale connessa alla durata del ritardo e/o alla rilevanza in termini economici come aumento di costo che l'errore ha avuto sull'andamento dei lavori, del servizio o della fornitura, secondo criteri improntati a consequenzialità e interdipendenza. Le riduzioni sono commisurate come da tabella allegata.

| Tipologia incremento | Misura dell'incremento | Riduzione incentivo |
|------------------------|--|---------------------|
| Tempi di esecuzione | Entro il 20% del tempo contrattuale | 10% |
| | Dal 21% al 40% del tempo contrattuale | 30% |
| | Oltre il 40% del tempo contrattuale | 50% |
| Costi di realizzazione | Entro il 20% dell'importo contrattuale | 20% |
| | Dal 21% al 40% dell'importo contrattuale | 40% |
| | Oltre il 40% dell'importo contrattuale | 60% |

Ai fini dell'applicazione delle decurtazioni non sono computati nel termine di esecuzione dei lavori/servizio/fornitura, e pertanto non rilevano, i tempi conseguenti a sospensioni per accadimenti elencati all'articolo 106 del D.lgs. n. 50/2016.

4. Nel caso di cui al comma 3, fatta salva la valutazione di responsabilità di tipo disciplinare, amministrativa e contabile, il Dirigente contesta, per iscritto, gli errori e/o ritardi e valuta le giustificazioni addotte dai dipendenti, prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. Le somme non percepite dai dipendenti rimangono nel fondo di cui all'art. 9 incrementano la quota del fondo di cui all'articolo 9, comma 3, lett. b).

Articolo 12

(Quantificazione e liquidazione dell'incentivo)

1. Il dirigente, nell'atto con il quale individua i soggetti di cui all'articolo 2, comma 3, lettere a) e b), stabilisce - su proposta del responsabile del procedimento - le percentuali di attribuzione dell'incentivo alle diverse figure professionali facenti parte del gruppo di lavoro per la realizzazione di lavori o per la acquisizione di servizi o forniture.
2. Ai fini della successiva quantificazione e liquidazione dell'incentivo da ripartire fra i soggetti di cui al comma 1, il responsabile del procedimento propone al dirigente o altro soggetto competente in base all'organizzazione della stazione appaltante, competente alla realizzazione del lavoro o all'affidamento di un servizio o fornitura, l'adozione del relativo atto nei termini che seguono:
 - A. Per la quantificazione ed erogazione relativa alla fase di programmazione, verifica della progettazione e affidamento:
 - il Dirigente competente dà atto dell'avvenuta stipula del contratto, valuta il lavoro svolto e l'eventuale presenza di ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività;
 - il Dirigente assume la determinazione di liquidazione.
 - B. Per la quantificazione ed erogazione relativa alla fase dell'esecuzione:
 - il responsabile del procedimento documenta al Dirigente competente lo stato di avanzamento ovvero lo stato finale del lavoro/servizio/fornitura, evidenziando eventuali ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività;
 - il Dirigente valuta quanto svolto e l'eventuale presenza di ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività, sulla base della documentazione di cui al punto precedente;
 - il Dirigente assume la determinazione di liquidazione.

Per la fase esecutiva di un contratto di durata pluriennale si procede con liquidazione annuale quantificata sulla base di quanto eseguito/accertato.

C. Per la quantificazione ed erogazione relativa all'attività di collaudo, certificazione di regolare esecuzione e verifica di conformità:

- il responsabile del procedimento documenta al Dirigente competente l'esito positivo del collaudo/certificazione di regolare esecuzione/verifica di conformità, evidenziando eventuali ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività;
- il Dirigente valuta quanto svolto e l'eventuale presenza di ritardi e/o errori imputabili ai soggetti, sulla base della documentazione di cui al punto precedente;
- il Dirigente assume la determinazione di liquidazione.

3. La determinazione di liquidazione degli incentivi per funzioni tecniche, per tutte le fasi/attività sopra indicate, potrà, in ogni caso, essere assunta solamente ad avvenuto completamento dell'opera, servizio o fornitura, non essendo ammessa la liquidazione di incentivi tecnici riferiti a lavori, servizi e forniture in corso di esecuzione. Per quanto riguarda lavori, servizi o forniture finanziati da soggetti esterni (compresa l'accensione di mutui o l'adesione al credito sportivo) la liquidazione degli incentivi al personale è subordinata inoltre alla trasmissione della rendicontazione dei costi al soggetto finanziatore tesa ad ottenere l'erogazione del finanziamento, da integrarsi, successivamente, con i dati relativi al mandato di pagamento ed alla quietanza bancaria inerenti gli incentivi per attività tecniche liquidati al personale dipendente;
4. La determinazione dirigenziale per la quantificazione e la liquidazione degli incentivi è successivamente trasmessa dal Dirigente al soggetto competente in materia di gestione e amministrazione del personale con l'attestazione:
 - dell'avvenuta conclusione dell'opera, servizio o fornitura;
 - dell'avvenuta trasmissione della rendicontazione al soggetto finanziatore (*solo nei casi di opere, servizi e forniture finanziati da soggetti esterni*);
 - delle attività assegnate e di quelle espletate, nonché della compatibilità con l'attività ordinaria della Struttura competente alla realizzazione dell'opera;
 - dell'assenza di eventuali ritardi nei tempi e di aumenti di costi previsti per la realizzazione dell'opera o lavoro o per l'acquisizione del servizio/fornitura imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività;
 - che gli importi spettanti per ciascun avente diritto sono ripartiti, ove necessario, secondo il principio di competenza quindi in relazione al numero di anni di esecuzione dell'incarico per i quali vengono indicate le somme da corrispondere per ogni annualità.
5. La quantificazione ed accertamento degli incentivi in ragione di anno viene effettuata entro febbraio dell'anno successivo; la liquidazione dell'incentivo avviene pertanto nell'anno/i successivo/i a quello di riferimento, dopo l'approvazione del Rendiconto della Gestione, e la validazione della relazione sulla performance ad opera del Nucleo di Valutazione.
6. L'incentivo viene corrisposto per le attività effettivamente svolte e quindi anche in caso di mancata realizzazione del lavoro o di mancata acquisizione del servizio/fornitura qualora non sia imputabile all'attività del gruppo di lavoro. La liquidazione avviene secondo i criteri definiti col presente regolamento, a chiusura dell'esercizio di riferimento, dopo la valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Articolo 13

(Applicazione e disposizioni transitorie)

1. Il presente regolamento si applica ai lavori, servizi e forniture per i quali il bando, l'avviso o lettera di invito è stato pubblicato o trasmessa successivamente alla entrata in vigore del regolamento stesso. Per tali lavori il Dirigente dovrà determinare preventivamente le funzioni/attività svolte dai singoli dipendenti individuati, relative alla sole fasi di esecuzione dei lavori, nonché il relativo crono programma in relazione agli adempimenti per ciascuno previsti. Non potranno essere erogati incentivi sulle fasi di programmazione e redazione atti di gara in quanto fasi già espletate prima dell'adozione del presente regolamento.
2. Il presente regolamento si applica per le forniture di beni e servizi indicati nel programma biennale 2019-2020, per i quali il bando, l'avviso o lettera invito è stato effettuato successivamente alla entrata in vigore del Regolamento stesso. Per tali forniture il Dirigente competente dovrà individuare preventivamente i dipendenti coinvolti.

Articolo 14

(Disposizioni di coordinamento)

1. Gli incentivi da erogare per le attività realizzate fino al 18 aprile 2016, restano assoggettati alla disciplina previgente (nel caso di interventi partiti in vigenza di altro regolamento incentivi e non ancora terminati).
2. Nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 113, comma 3 del Codice e tenuto conto di quanto previsto dal comma 5 dell'art. 8 del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni in L. n. 41/2023, l'esclusione del personale di qualifica dirigenziale dalla corresponsione degli incentivi economici per le prestazioni di cui agli articoli 23 e 24 del Codice si applica a decorrere dal 19 agosto 2014.

Articolo 15

(Entrata in vigore e abrogazioni)

1. Il presente regolamento si applica a decorrere dalla data della sua pubblicazione.
2. Dall'entrata in vigore del presente regolamento, è abrogata la precedente disciplina approvata con DGC n. 94 del 23/04/2015, il cui Regolamento costituiva un allegato del Contratto Decentrato Integrativo 2015/2017, sottoscritto in data 04/05/2015, fatto salvo quanto previsto all'articolo 13.

(TABELLA 1):

Ripartizione del Fondo per la realizzazione di opere e lavori

PROPOSTA, che può essere personalizzata in base alle esigenze della stazione appaltante

| FUNZIONE AFFIDATA | Fase progettazione 9% | Fase verifica 9% | Fase affidamento 16% | Fase esecuzione 66% | Totale 100% |
|---|----------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|--------------------------------|------------------------|
| Progettista | 8% | | 2% | 10% | 20% |
| Responsabile del procedimento | | 3% | 3% | 4% | 10% |
| Verificatore progettazione | | 5% | | | 5% |
| Coordinamento sicurezza | | | 5% | | 5% |
| Direzione dei lavori * (ivi inclusa il Direttore operativo e ispettore di cantiere) | | | | 30% | 30% |
| Collaudatore/Certificatore regolare esecuzione** | | | | 10% | 10% |
| Collaboratori tecnici *** | 1% | 1% | 1% | 7% | 10% |
| Collaboratori giuridico-amministrativi *** | | | 5% | 5% | 10% |
| <p>* In caso di presenza di ulteriore figure rispetto al Direttore dei lavori, la percentuale è così ripartita: Direttore dei lavori (22%); Direttore operative (4%); Ispettore di Cantiere (4%)</p> <p>** Fermo restando l'importo complessivo del 2%, la percentuale del 10% indicata per il collaudo è quella massima applicabile in caso di collaudo in corso d'opera, espletato da una commissione di collaudo incaricata del collaudo tecnico amministrativo, ivi inclusa anche la percentuale per il collaudatore statico. Nel caso in cui, in luogo del collaudo, si dia corso al certificato di regolare esecuzione, la percentuale è quella prevista per il collaudo.</p> <p>*** Comprendono i collaboratori a supporto del RUP e delle altre figure.</p> | | | | | |

(TABELLA 2):

Ripartizione del fondo per l'acquisizione di servizi e la fornitura di beni

PROPOSTA, che può essere personalizzata in base alle esigenze della stazione appaltante

| FUNZIONE AFFIDATA | Fase programmazione 4% | Fase affidamento 29% | Fase esecuzione 67% | Tot. per fasi 100% |
|--|-----------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Responsabile della progettazione | 8% | | | 8% |
| Responsabile del procedimento | | 10% | 15% | 25% |
| Direttore dell'esecuzione | | | 30% | 30% |
| Verificatore della conformità/Certificatore regolare esecuzione | | | 10% | 10% |
| Collaboratori tecnici ** | 1,0% | 4% | 7% | 12% |
| Collaboratori giuridico-amministrativi ** | | 10% | 5% | 15% |
| Totale | | | | 100% |
| <i>** Comprendono i collaboratori a supporto del RUP e delle altre figure.</i> | | | | |



CITTÀ DI BONDENO

Provincia di Ferrara

**ACCORDO RELATIVO ALLA CORRESPONSIONE
DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE
PREVISTI DALL'ART. 113 DEL DLGS. N. 50/2016 PER
LAVORI**

INDICE

| | |
|--|--------|
| Art. 1 – Oggetto e finalità | pag. 3 |
| Art. 2 – Soggetti interessati | pag. 3 |
| Art. 3 – Funzioni e attività oggetto degli incentivi | pag. 3 |
| Art. 4 – Quantificazione e ripartizione incentivi | pag. 4 |
| Art. 5 – Criteri di ripartizione del fondo | pag. 4 |
| Art. 6 – Erogazione delle somme | pag. 4 |
| Art. 7 – Quantificazione e liquidazione dell'incentivo | pag. 5 |
| Art. 8 – Disposizioni transitorie e di coordinamento | pag. 6 |

(Tabella 1)

(Tabella 2)

Articolo 1

(Oggetto e finalità)

1. In assenza del Regolamento relativo ai criteri e modalità di riparto degli incentivi funzioni tecniche di cui all'art.113 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i., è stato convenuto con la parte sindacale di predisporre un accordo disciplinante l'erogazione dei suddetti incentivi, relativamente agli aspetti economici, a decorrere dal 01/01/2018.
2. L'accordo fissa pertanto i criteri e le modalità di distribuzione dell'80% delle risorse del Fondo Incentivi funzioni tecniche secondo quanto previsto dal D.Lgs. 50/2016.
3. Il presente accordo contiene disposizioni in merito all'utilizzo del fondo previsto dall'art. 113, comma 2, del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, nonché modalità e criteri di ripartizione dei correlati incentivi economici, nell'ambito della realizzazione di lavori, servizi e forniture nel periodo compreso tra il 01/01/2018 e la data di approvazione del Regolamento Incentivi Funzioni tecniche approvato e sottoscritto in sede di contrattazione decentrata integrativa.
4. I criteri oggetto del presente accordo si applicano a lavori, servizi e forniture le cui procedure di affidamento risultino perfezionate dopo il 01/01/2018 e per le quali sia stato previsto apposito accantonamento economico negli atti di approvazione e impegno di spesa.

Articolo 2

(Soggetti interessati)

1. Il presente accordo si applica al personale che ha contribuito, per fini istituzionali, a migliorare l'efficienza e l'efficacia della Stazione Appaltante con l'apporto della propria specifica capacità e competenza professionale rientrante nella sfera di interesse della Stazione Appaltante stessa.
2. In particolare sono soggetti interessati al presente accordo:
 - a) il Responsabile del procedimento e gli altri soggetti incaricati delle funzioni/attività elencate all'art. 3 del presente regolamento, connesse alla realizzazione di lavori pubblici e all'acquisizione di servizi o forniture;
 - b) i collaboratori dei soggetti di cui alla lettera a) individuati dal Dirigente cui sono state assegnate le prestazioni professionali necessarie. Per collaboratori s'intendono coloro che, tecnici, giuridici o amministrativi, in rapporto alla singola funzione specifica, anche non ricoprendo ruoli di responsabilità diretta o personale, hanno fornito opera di consulenza e/o svolto materialmente e/o tecnicamente e/o amministrativamente, parte o tutto l'insieme di atti ed attività che caratterizzano la funzione stessa.
3. Ai sensi dell'articolo 113, comma 3, ultimo periodo del Codice, le attività affidate al personale di qualifica dirigenziale non danno titolo alla corresponsione degli incentivi professionali di cui al presente regolamento.

Articolo 3

(Funzioni e attività oggetto degli incentivi)

1. Ai sensi dell'articolo 113, comma 2, del Codice, le prestazioni attribuibili al personale di cui all'articolo 2, riguardano le seguenti funzioni/attività:

- a) programmazione della spesa per investimenti;
- b) valutazione preventiva dei progetti;
- c) predisposizione atti di gara e controllo delle procedure di gara;
- d) esecuzione dei contratti pubblici;
- e) responsabile unico del procedimento;
- f) direzione dei lavori (ivi incluso il coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione);
- g) direzione dell'esecuzione;
- h) collaudo, ivi incluso il collaudo statico, il collaudo tecnico amministrativo/il certificato di regolare esecuzione, la verifica di conformità;
- i) collaboratore tecnico/giuridico-amministrativo.

2. Ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera rr), della legge 28 gennaio 2016 n. 11, le attività concernenti la progettazione, secondo le disposizioni degli articoli 23 e 24 del Codice, non sono oggetto degli incentivi.

Articolo 4

(Quantificazione e ripartizione incentivi)

1. Con atto del Dirigente competente saranno approvati: elenco degli interventi assoggettabili al presente accordo e l'indicazione dei soggetti interessati nella realizzazione dei vari interventi, ancorchè già ultimati o ancora in corso.
2. L'atto di individuazione dovrà riportare espressamente le funzioni/attività svolte dai singoli dipendenti individuati, nonché il relativo cronoprogramma in relazione agli adempimenti per ciascuno previsti e lo stato di avanzamento dell'opera.
3. L'ammontare degli incentivi da corrispondere sarà definito dal Dirigente competente sulla base dei criteri e percentuali di ripartizione contenute nelle Tab. 1 e 2 allegate.
4. Gli incentivi economici sono comprensivi degli oneri previdenziali e assistenziali previsti dalla legge, nel limite della percentuale del 2% dell'importo a base di gara.

Articolo 5

(Criteri di ripartizione del fondo)

1. Le somme destinate alla remunerazione degli incentivi per la realizzazione di lavori pubblici e per l'acquisizione di servizi e forniture pubbliche, sono ripartite tenendo conto dei seguenti criteri:
 - competenze e responsabilità connesse alle specifiche prestazioni effettivamente svolte;
 - tipologia di incarichi svolti dai tecnici in relazione alle mansioni della categoria in cui sono rispettivamente inquadrati;
2. La ripartizione delle risorse di cui al comma 1 è disciplinata dalle Tabelle 1 e 2. Le aliquote ivi indicate costituiscono limiti massimi inderogabili.

Articolo 6

(Erogazione delle somme)

1. Ai fini della erogazione delle somme è necessario l'accertamento del Dirigente competente alla realizzazione del lavoro o all'acquisizione di servizi o forniture, dell'effettuazione delle singole attività da parte dei dipendenti incaricati.

2. L'accertamento consiste nella verifica che tutte le prestazioni di cui all'articolo 3 del presente regolamento affidate, siano state svolte senza errori e/o ritardi, tenuto conto di quanto previsto dagli articoli 106 e 107 del Codice.

Articolo 7

(Quantificazione e liquidazione dell'incentivo)

1. Il dirigente, nell'atto con il quale individua i soggetti di cui all'articolo 2, comma 3, lettere a) e b), stabilisce le percentuali di attribuzione dell'incentivo alle diverse figure professionali facenti parte del gruppo di lavoro per la realizzazione di lavori o per la acquisizione di servizi o forniture.
2. Ai fini della successiva quantificazione e liquidazione dell'incentivo da ripartire fra i soggetti di cui al comma 1, il Dirigente provvede all'adozione del relativo atto di liquidazione nei termini che seguono:
 - A. Per la quantificazione ed erogazione relativa alla fase di programmazione, verifica della progettazione e affidamento, il Dirigente competente dà atto dell'avvenuta stipula del contratto, valuta il lavoro svolto e l'eventuale presenza di ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività;
 - B. Per la quantificazione ed erogazione relativa alla fase dell'esecuzione, il Dirigente competente verifica lo stato di avanzamento ovvero lo stato finale del lavoro/servizio/fornitura, evidenziando eventuali ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività;
 - C. Per la quantificazione ed erogazione relativa all'attività di collaudo, certificazione di regolare esecuzione e verifica di conformità, il Dirigente competente verifica l'esito positivo del collaudo/certificazione di regolare esecuzione/verifica di conformità, evidenziando eventuali ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività;
3. il Dirigente valuta quanto svolto e l'eventuale presenza di ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività.
4. L'incentivo viene corrisposto per le attività effettivamente svolte e quindi anche in caso di mancata realizzazione del lavoro o di mancata acquisizione del servizio/fornitura qualora non sia imputabile all'attività del gruppo di lavoro.
5. La determinazione di liquidazione degli incentivi per funzioni tecniche, per tutte le fasi/attività sopra indicate, potrà, in ogni caso, essere assunta solamente ad avvenuto completamento dell'opera, servizio o fornitura, non essendo ammessa la liquidazione di incentivi tecnici riferiti a lavori, servizi e forniture in corso di esecuzione. Per quanto riguarda lavori, servizi o forniture finanziati da soggetti esterni (compresa l'accensione di mutui o l'adesione al credito sportivo) la liquidazione degli incentivi al personale è subordinata inoltre alla trasmissione della rendicontazione dei costi al soggetto finanziatore tesa ad ottenere l'erogazione del finanziamento, da integrarsi, successivamente, con i dati relativi al mandato di pagamento ed alla quietanza bancaria inerenti gli incentivi per attività tecniche liquidati al personale dipendente;

Articolo 8

(Disposizioni transitorie e di coordinamento)

1. Gli incentivi da erogare per le attività realizzate fino al 18 aprile 2016, restano assoggettati alla disciplina previgente (nel caso di interventi partiti in vigenza di altro regolamento incentivi e non ancora terminati).
2. Nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 113, comma 3 del Codice, l'esclusione del personale di qualifica dirigenziale dalla corresponsione degli incentivi economici per le prestazioni di cui agli articoli 23 e 24 del Codice si applica a decorrere dal 19 agosto 2014.

(TABELLA 1):

Ripartizione del Fondo per la realizzazione di opere e lavori

PROPOSTA, che può essere personalizzata in base alle esigenze della stazione appaltante

| FUNZIONE AFFIDATA | Fase programmazione 3% | Fase verifica 18% | Fase affidamento 18% | Fase esecuzione 61% | Totale 100% |
|--|-----------------------------------|------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|------------------------|
| Responsabile della programmazione | 2% | | | | 2% |
| Responsabile del procedimento | | 7% | 4,5% | 9% | 20,5% |
| Verificatore progettazione | | 10% | | | 10% |
| Responsabile procedure affidamento | | | 7,5% | | 7,5% |
| Direzione dei lavori* (ivi incluso il coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione, l'eventuale attività del direttore operativo e dell'ispettore di cantiere) | | | | 30% | 30% |
| Collaudatore/Certificatore regolare esecuzione** | | | | 10% | 10% |
| Collaboratori tecnici *** | 1% | 1% | 1% | 7% | 10% |
| Collaboratori giuridico-amministrativi *** | | | 5% | 5% | 10% |
| <p>* In caso di presenza di ulteriore figure rispetto al Direttore dei lavori, la percentuale è così ripartita: Direttore dei lavori (24%); Direttore operative (2%); Ispettore di Cantiere (2%), Coordinatore per la Sicurezza in fase di Esecuzione (2%).</p> <p>** Fermo restando l'importo complessivo del 2%, la percentuale del 10% indicata per il collaudo è quella massima applicabile in caso di collaudo in corso d'opera, espletato da una commissione di collaudo incaricata del collaudo tecnico amministrativo, ivi inclusa anche la percentuale per il collaudatore statico. Nel caso in cui, in luogo del collaudo, si dia corso al certificato di regolare esecuzione, la percentuale è quella prevista per il collaudo.</p> <p>*** Comprendono i collaboratori a supporto del RUP e delle altre figure.</p> | | | | | |

(TABELLA 2):

Ripartizione del fondo per l'acquisizione di servizi e la fornitura di beni

PROPOSTA, che può essere personalizzata in base alle esigenze della stazione appaltante

| FUNZIONE AFFIDATA | Fase programmazione 4% | Fase affidamento 29% | Fase esecuzione 67% | Tot. per fasi 100% |
|--|-----------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Responsabile della programmazione | 3% | | | 3% |
| Responsabile del procedimento | | 10% | 15% | 25% |
| Responsabile procedure affidamento | | 5% | | 5% |
| Direttore dell'esecuzione | | | 30% | 30% |
| Verificatore della conformità/Certificatore regolare esecuzione | | | 10% | 10% |
| Collaboratori tecnici ** | 1,0% | 4% | 7% | 12% |
| Collaboratori giuridico-amministrativi ** | | 10% | 5% | 15% |
| Totale | | | | 100% |
| <i>** Comprendono i collaboratori a supporto del RUP e delle altre figure.</i> | | | | |



CITTA' DI BONDENO

Provincia di Ferrara

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DEGLI INCENTIVI DI PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE COINVOLTO NELLE ATTIVITA' DI CELEBRAZIONE DEI MATRIMONI CIVILI

ART. 1 - OGGETTO

1. Il presente regolamento disciplina gli incentivi di produttività per il personale del Comune di Bondeno coinvolto nelle attività svolte al di fuori dell'orario di servizio, in occasione della celebrazione dei matrimoni civili, nel rispetto della normativa vigente ed in conformità con quanto previsto dagli art. 106 e seguenti del Codice Civile, nonché dall'art. 43 della L. 27.12.1997, n. 449, e dall'art. 15, comma 1, lett. D) del CCNL 01.04.1999 come integrato dall'art. 4 del CCNL 05.10.2001.
2. Le modalità di celebrazione dei matrimoni civili, gli orari e i luoghi sono stabiliti dalla D.G.C. n. 192 del 11.10.2011 avente per oggetto "Modalità organizzative per la celebrazione dei matrimoni civili", dalla D.G.C. n. 35 del 19.02.2014 avente per oggetto "Celebrazione matrimoni civili presso uffici separati di stato civile (Villa Prospera e Oasi Zarda)", modificata dalla D.G.C. n. 55 del 20.03.2014.
3. Per la celebrazione dei matrimoni presso gli uffici separati dello stato civile è dovuto il pagamento della tariffa, stabilita con D.G.C. n. 192 del 20.09.2018, di approvazione del D.U.P. 2019-2021, da aggiornarsi annualmente, intendendosi comunque confermate qualora la Giunta comunale non vi provveda.

ART. 2 - FONDO

1. Ai fini del presente regolamento gli incentivi vengono denominati "fondo incentivante per il personale coinvolto nelle attività di celebrazione dei matrimoni civili".
2. Per l'attività di cui al precedente art. 1, nel bilancio di previsione di ciascun esercizio finanziario è stanziato un fondo destinato agli incentivi di produttività per il personale coinvolto nelle attività di celebrazione dei matrimoni civili nel territorio comunale, svolta al di fuori dell'orario di servizio, pari al 30%, degli introiti a tariffa spettanti al Comune, calcolato in relazione ai soli matrimoni celebrati in presenza di personale comunale sia come celebrante che come assistente. Detto fondo è comprensivo degli oneri riflessi ed irap a carico ente gravanti sugli incentivi da corrispondere al personale. Gli incentivi sono corrisposti in caso di effettiva presenza del personale comunale dipendente in occasione della celebrazione dei matrimoni fuori dall'orario di lavoro. La presenza di personale comunale è sempre necessaria nel caso di celebrazione da parte di persona espressamente delegata dal Sindaco quale ufficiale di stato civile per un singolo matrimonio. Nel caso in cui l'officiante sia il Sindaco o gli Assessori comunali, il personale comunale dipendente interviene solo su espressa richiesta dell'officiante stesso. La restante quota pari al 70% costituisce entrata per il bilancio comunale. Il fondo è calcolato sui matrimoni celebrati a decorrere dalla data di approvazione del presente atto.
3. La percentuale da ripartire ai dipendenti di cui al punto 2 ed eventualmente anche al custode nell'ipotesi di cui all'art. 4, punto 2, rimane invariata anche in caso di istituzione di nuove tariffe per matrimoni celebrati nella residenza

municipale o eventuale ulteriore adeguamento delle tariffe esistenti, stabilito con atto dell'Amministrazione comunale.

ART. 3 - Gruppo di lavoro

1. Il personale dipendente coinvolto nelle attività suddette è il personale del Servizio Relazioni con il Pubblico e demografia, a rotazione, che, in caso di celebrazione diretta di matrimonio, deve essere in possesso di specifica delega di Ufficiale di stato civile.

ART. 4 - Criteri di quantificazione e ripartizione delle risorse economiche

1. La ripartizione del fondo di cui all'art. 2 avviene in relazione all'attività effettivamente svolta. La quantificazione del fondo, la ripartizione e la liquidazione dei compensi agli aventi diritto sono di competenza del Dirigente del settore socio-culturale, il quale stabilisce il riparto, con le percentuali sotto riportate, tra il personale dipendente facente parte del gruppo di lavoro, tenuto conto dell'attività effettivamente svolta da ciascun dipendente, compreso il custode nell'ipotesi di cui al successivo punto 2. Per quanto riguarda la quota A, la percentuale viene assegnata ai dipendenti Ufficiali di Stato civile per l'effettiva celebrazione dei matrimoni svolti direttamente con il ruolo di officiante. Se questa ipotesi non si realizza nel corso dell'anno, la quota A verrà redistribuita a consuntivo ai dipendenti del Servizio relazioni con il pubblico e demografia assegnati all'espletamento delle attività di assistenza all'officiante per i matrimoni negli uffici separati di stato civile (Ipotesi quota B), tenuto conto dell'effettiva attività svolta. Tali quote si potranno applicare anche ai matrimoni svolti nella residenza municipale fuori orario di lavoro qualora venga istituita apposita tariffa.

| | % del fondo da attribuire |
|--|----------------------------------|
| Quota A - parte fondo per Ufficiali di Stato civile del Servizio relazioni con il pubblico e demografia che celebrano i matrimonio | 60 |
| Quota B - parte fondo per Personale Servizio relazioni con il pubblico e demografia assegnato alle attività riguardanti lo svolgimento dei matrimoni | 40 |
| | |

2. Qualora venisse istituita apposita tariffa anche per i matrimoni celebrati presso la residenza municipale, fuori orario di lavoro, ed essendo necessaria in tal caso la presenza anche del custode per le attività di predisposizione della sala e successiva pulizia dell'ingresso della sede municipale, si prevede, a favore del custode stesso, una quota C pari al 10% del fondo da attribuire che sarà recuperata andando a diminuire in egual misura del 5% le quote A e B.

ART. 5 - ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore all'atto di approvazione dello stesso con deliberazione di Giunta Comunale.



CITTA' DI BONDENO

Provincia di Ferrara

**REGOLAMENTO PER LA RIPARTIZIONE DELLE SOMME DERIVANTI
DALL'ATTUAZIONE DELL'ART.43 C.3 L. N.449/1997 RELATIVI ALLA
GESTIONE ASSOCIATA DEL PERSONALE**

Art. 1
Oggetto e definizioni

1. Il presente regolamento definisce le modalità di ripartizione delle somme derivanti dall'attuazione dell'art.43, c.3, della Legge 27/12/1997, n.449, in relazione al vigente CCNL del personale del comparto "Funzioni Locali" e del Contratto Decentrato del Comune di Bondeno, vigente.
2. Per somme derivanti dall'attuazione dell'art.43 sopra citato s'intendono quelle che i soggetti pubblici o privati convenzionati con il Comune, versano al medesimo per ottenere consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari da loro stessi forniti.
3. Le somme di cui al precedente c.2 costituiscono compenso diretto ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi del Comune ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. a) del CCNL 2016 – 2018 Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, così come da ultimo richiamato al c. 2, lett. a) dell'art. 79 del CCNL 2019 – 2021 Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022;
4. Il presente regolamento disciplina, nello specifico, le modalità di riparto dei ricavi netti, dedotti i costi sostenuti tra cui le spese di personale, derivanti dai servizi ricompresi nella vigente convenzione per la Gestione Associata del Personale, di cui il Comune di Bondeno è Comune Capofila;
5. Il presente regolamento fissa inoltre le modalità di riparto dei ricavi netti, derivanti dalla costituzione dell'apposito Fondo incentivante la Gestione Associata del Personale, ai dipendenti dell'ufficio personale e ad altro personale, in parte coinvolto nella suddetta gestione associata, con apporto svolto come ordinaria attività e individuato annualmente dal dirigente del Settore Finanziario.
6. Il predetto fondo incentivante, per le ordinarie attività, oggetto della Convenzione, viene calcolato nella seguente modalità:

| | |
|--|---|
| Ricavi derivanti dagli Enti associati, in base a rendiconto annuale | + |
| Contributo Regionale | - |
| Costi di personale, in percentuale all'apporto lavorativo nell'associazione, da dedurre dai ricavi e in particolare: del personale assunto appositamente in seguito alla costituzione dell' Associazione, di altro personale, non facente parte l'ufficio personale, che partecipa in vario modo alla gestione associata del personale, ad eccezione del Dirigente (i costi sono quantificati in termini di cassa, a consuntivo) - Costi amministrativi generali per l'associazione, da dedurre dai ricavi (con esclusione di quelli sostenuti per il Comune Capofila) | = |
| Ricavi netti X 50% = Fondo Incentivante, al lordo oneri e irap a carico Ente, da ripartire agli aventi diritto. | |

7. Il suddetto 50% del Fondo Incentivante per la Gestione Associata del personale, derivante da Convenzione vigente, viene ripartito, per le finalità di cui all'art.1 punto 2, nel modo seguente:
 - per il 90% ai componenti l'ufficio personale e per il 10% al personale di altri servizi, individuato di anno in anno con Determinazione di liquidazione del Dirigente Settore Finanziario, sulla base di compiti specifici assegnati dallo stesso Dirigente ed attinenti alla suddetta Gestione associata;
 - il fondo viene ripartito, inoltre, anche tenendo conto, delle giornate di effettiva presenza in servizio dei dipendenti interessati, così come rilevabile dal programma delle presenze, in modo proporzionale rispetto al numero di tutte le giornate lavorative dell'anno, preso in esame. In caso di prestazione lavorativa a tempo parziale, le giornate effettivamente lavorate, sono considerate per intero e non vengono riproporzionate al part-time;

- i resti ottenuti, da questo sistema di calcolo, sono ridistribuiti al personale sempre in modo proporzionato alla prima ripartizione e quindi, sia tenendo conto delle giornate effettivamente lavorate, sia dell'apporto lavorativo nella gestione associata, calcolato in percentuale.

Art. 2

Determinazione e attribuzione delle somme

1. Il Dirigente del Settore Finanziario:
 - a) stabilisce annualmente, entro i limiti definiti dalla Giunta nella delibera di integrazione del fondo delle risorse decentrate, il Fondo Incentivante di cui al precedente art.1, punto 5, così come determinato al punto 6 dell'art.1, e ricavato da apposito rendiconto presentato ai Comuni associati, che effettuano i versamenti al Comune di Bondeno;
 - b) stabilisce annualmente le somme da ripartire ai dipendenti interessati nei modi e nelle percentuali di cui al punto 7 dell'art.1.
 - c) attribuisce le somme ai dipendenti, che svolgono effettivamente attività lavorativa in sede alla Gestione Associata del Personale, al termine dell'esercizio di riferimento e successivamente alla validazione della Relazione sulla performance, ad opera del Nucleo di Valutazione ed alla valutazione della performance individuale ed organizzativa del personale dipendente.
2. il Fondo Incentivante la Gestione Associata del Personale, deve intendersi al lordo degli oneri riflessi ed imposta irap a carico del datore di lavoro. I compensi devono, quindi, essere depurati di tali somme, prima di essere corrisposti al personale avente diritto.
3. Sulle somme di spettanza degli interessati graveranno, inoltre, anche le relative trattenute di Legge, a carico dei lavoratori dipendenti.
4. Tutti i fondi Incentivanti la Gestione Associata del Personale, sono inseriti tra le variabili del Fondo per il Salario Accessorio come da ultimo definito dal comma 2 dell'art. 79 del CCNI Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022;

Art. 3

Entrata in vigore e disposizioni transitorie

1. Il regolamento si applica a tutte le somme introitate dal Comune di Bondeno sulla base dei rendiconti presentati ai Comuni con esso convenzionanti, a decorrere dalla liquidazione degli incentivi relativi all'anno 2013;



CITTA' DI BONDENO

Provincia di Ferrara

REGOLAMENTO PER LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER L'ATTIVITA' DI CONTROLLO DELL'I.C.I.

ART. 1 - Ambito e scopo del regolamento

1. Il presente regolamento ha per oggetto le modalità di attribuzione e ripartizione degli incentivi al personale coinvolto all'attività di riscossione e all'accertamento dell'evasione ICI per le annualità pregresse.
2. Ai fini del presente regolamento gli incentivi vengono denominati fondo a favore del personale dell'Ufficio Tributi, costituito ai sensi dell'art. 59 comma 1 lett. p) del D.Lgs.n. 446/97.

ART. 2 - Attività di gestione e controllo del tributo

1. L'Ufficio tributi in relazione all'ICI svolge innanzitutto un'attività di gestione del tributo stesso, finalizzata in primo luogo all'aggiornamento continuo della banca dati, effettuato soprattutto manualmente vista l'eliminazione dell'obbligo della presentazione della dichiarazione in quasi tutti i casi previsti in precedenza.
2. L'Ufficio Tributi quindi svolge un'attività di controllo, al fine di contrastare l'evasione e/o l'elusione dell'imposta.

ART. 3 - Fasi di attività

1. Le attività di cui al precedente art. 2 sono articolate nelle seguenti fasi:
 - progettazione e pianificazione degli interventi e delle attività necessarie al recupero impositivo;
 - sistemazione degli archivi relativi agli immobili attraverso banca dati catastale e richieste di informazioni ai contribuenti;
 - attività di accertamento per gli anni previsti dalla normativa vigente con conseguente aggiornamento e sistemazione dell'archivio informatico ICI;
 - controllo di tutti i fabbricati attraverso una verifica incrociata tra i dati ricavati dalle denunce della tariffa di igiene ambientale, gli atti presso l'ufficio tecnico (ristrutturazioni, manutenzioni, ecc.), le comunicazioni effettuate da Enel, gli immobili dichiarati ai fini ICI, e i dati catastali;
 - verifica dei fabbricati di tipo "D" e delle aree edificabili;
 - verifica dei requisiti per l'applicazione di riduzioni previste dalla normativa vigente;
 - verifica degli immobili non accatastati o di immobili accatastati con categorie non adeguate;
 - applicazione degli istituti tendenti a ridurre il contenzioso;
 - Registrazione e verifica dei versamenti;
 - Aggiornamento del software utilizzato;
 - la gestione dell'eventuale contenzioso;

ART. 4 - Gruppo di lavoro

1. Il personale dipendente coinvolto nelle attività suddette è il seguente:

| DIPENDENTE | FUNZIONI SVOLTE |
|--|---|
| Dirigente Settore Finanziario | Funzionario Responsabile ICI |
| Personale Servizio Tributi | Specialista in attività contabili - tributi |
| Personale Servizio Tributi | Istruttore amministrativo/contabile tributi |
| Personale Ufficio contabilità e bilancio | Specialista in attività contabili per le attività relative alla riscossione |
| Personale Ufficio contabilità e bilancio | Istruttore amministrativo/contabile per le attività relative alla riscossione |
| Personale Servizio Informatica | Specialista in attività amministrative |

ART. 5 - Fondo incentivante per l'attività di gestione e controllo

1. Per l'attività di cui al precedente art. 2, nel bilancio di previsione di ciascun esercizio finanziario è stanziato un fondo destinato all'attribuzione di compensi incentivanti al personale facente parte del gruppo di lavoro di cui al precedente art. 4, al lordo degli oneri riflessi e dell'Irap a carico dell'ente.
2. Il fondo di cui al precedente comma 1, è pari al 10% dell'ammontare dell'evasione recuperata ed effettivamente riscossa. La giunta con apposito atto deliberativo integra il fondo di produttività per la risorsa variabile di cui all'art. 67, co. 3, eltt. c) del CCNL 2016/2018 del 21/05/2018, così come ad oggi confermato dall'art. 79 co. 2, lett.a) del CCNL 2019/2021 del 16/11/2022, fino a tale ammontare. Successivamente il dirigente del Servizio Finanziario adotta i provvedimenti necessari per la relativa liquidazione secondo i criteri definiti al successivo art. 6.

ART. 6 - Criteri di quantificazione e ripartizione delle risorse economiche

1. La ripartizione del fondo di cui all'art.1 avviene tutti gli anni in base a relazione del dirigente Responsabile del Tributo, il quale ne stabilisce il riparto tra il personale dipendente facente parte del gruppo di lavoro, tenuto conto dell'attività svolta da ciascuno di essi e dell'eventuale part-time effettuato secondo le seguenti percentuali, ed in base ai giorni di effettiva presenza in servizio:

| | % del fondo da attribuire |
|---|----------------------------------|
| FONDO DIRIGENTI | 30 |
| FONDO DIPENDENTI TRIBUTI | 56 |
| FONDO DIPENDENTI UFFICIO CONTABILITA' E SERVIZI INFORMATICI | 14 |

ART. 7 - Collaboratori

1. Nel caso che alle suddette attività di controllo partecipino in modo considerevole altri collaboratori, individuati dal Dirigente, agli stessi verrà corrisposta una quota del fondo quantificata dallo stesso Dirigente, in base al lavoro attribuito e svolto.
2. Tale corresponsione ridurrà di conseguenza l'ammontare del fondo attribuibile ai soggetti sopra indicati.

ART. 8 - Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore all'atto di approvazione dello stesso con deliberazione di Giunta Comunale.



CITTA' DI BONDENO

Provincia di Ferrara

REGOLAMENTO PER LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER L'ATTIVITA' DI CONTROLLO DELL'IMPOSTA MUNICIPALE PROPRIA E DELLA TARI

ART. 1 - Ambito e scopo del regolamento

1. Il presente regolamento, in attuazione del vigente assetto legislativo, contrattuale e regolamentare, contiene disposizioni per la costituzione e l'utilizzo del fondo previsto dall'art.1 comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018 n. 145.
2. Nell'attuazione della disposizione normativa di cui al comma precedente, l'Ente persegue l'obiettivo di potenziare le attività di recupero dell'evasione tributaria, al fine di permettere l'incremento della loro efficacia ed efficienza ed al raggiungimento di obiettivi valorizzando i risultati raggiunti dai propri dipendenti.
3. Ai fini del presente regolamento gli incentivi vengono denominati fondo a favore del personale dell'Ufficio Tributi, costituito ai sensi del comma 1091 della Legge di Bilancio 2019 (legge 145/2018) e come previsto dal comma 4 dell'art. 9 del Regolamento Comunale IMU .

ART. 2 - Attività di gestione e controllo

1. L'Ufficio tributi in relazione all'IMU svolge innanzitutto un'attività di gestione del tributo stesso, finalizzata in primo luogo all'aggiornamento continuo della banca dati, effettuato soprattutto manualmente vista l'eliminazione dell'obbligo della presentazione della dichiarazione in tutti i casi di successione, compravendita di immobile, variazione di rendita.
2. L'Ufficio Tributi quindi svolge un'attività di controllo, al fine di contrastare l'evasione e/o l'elusione dell'imposta.
3. L'Ufficio tributi in relazione alla Tari ha provveduto ad effettuare e gestire le fasi successive all'invio delle fatture nell'anno 2014.

ART. 3 - Fasi di attività

1. Le attività di cui al precedente art. 2 sono articolate nelle seguenti fasi per l'IMU:
 - progettazione e pianificazione degli interventi e delle attività necessarie al recupero impositivo;
 - sistemazione degli archivi relativi agli immobili attraverso banca dati catastale e richieste di informazioni ai contribuenti;
 - attività di accertamento per gli anni previsti dalla normativa vigente con conseguente aggiornamento e sistemazione dell'archivio informatico IMU;
 - controllo di tutti i fabbricati attraverso una verifica incrociata tra i dati ricavati dalle denunce della tariffa di igiene ambientale, gli atti presso l'ufficio tecnico (ristrutturazioni, manutenzioni, ecc.), le banche dati relative alle utenze di luce/acqua/gas, gli immobili dichiarati ai fini IMU, i dati catastali;

- verifica dei fabbricati di tipo "D" e delle aree edificabili;
- verifica/aggiornamento degli immobili esenti a seguito del sisma;
- verifica dei requisiti per l'applicazione di riduzioni/esenzioni previste dalla normativa vigente;
- verifica degli immobili non accatastati o di immobili accatastati con categorie non adeguate;
- applicazione degli istituti tendenti a ridurre il contenzioso;
- registrazione e verifica dei versamenti;
- aggiornamento del software utilizzato;
- risposta alle richieste di chiarimento/annullamento ricevute dall'ufficio;
- gestione delle richieste di rateazione;
- la gestione dell'eventuale contenzioso in tutte le sue fasi;
- recupero coattivo delle somme non versate a seguito dell'invio di avvisi di accertamento.

2. Le attività di cui al precedente art. 2 sono articolate nelle seguenti fasi per la TARI:

- invio avvisi di accertamento;
- gestione delle richieste di chiarimento/annullamento;
- caricamento e verifica dei versamenti;
- la gestione dell'eventuale contenzioso in tutte le sue fasi;
- recupero coattivo delle somme non versate a seguito dell'invio di avvisi di accertamento.
- gestione delle richieste di rateazione;

ART. 4 - Gruppo di lavoro

1. Il personale dipendente impiegato nel raggiungimento degli obiettivi indicati all'art. 3 è il seguente:

| DIPENDENTE | FUNZIONI SVOLTE |
|--|---|
| Dirigente Settore Finanziario | Funzionario Responsabile IMU |
| Personale Servizio Tributi | Specialista in attività contabili - tributi |
| Personale Servizio Tributi | Istruttore amministrativo/contabile tributi |
| Personale Ufficio contabilità e bilancio | Specialista in attività contabili per le attività relative alla riscossione |
| Personale Ufficio contabilità e bilancio | Istruttore amministrativo/contabile per le attività relative alla riscossione |
| Personale Servizio Informatica | Specialista in attività amministrative |

ART. 5 - Fondo incentivante per l'attività di gestione e controllo

1. Per l'attività di cui al precedente art. 2, nel bilancio di previsione di ciascun esercizio finanziario è stanziato un fondo destinato all'attribuzione di

compensi incentivanti al personale facente parte del gruppo di lavoro di cui al precedente art. 4, la lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'ente.

2. Il fondo di cui al precedente comma 1, è pari al 5% dell'ammontare dell'evasione recuperata ed effettivamente riscossa, risultante dal rendiconto, ed è gestito dal dirigente del Servizio Finanziario che adotta i provvedimenti necessari per la relativa liquidazione secondo i criteri definiti al successivo art. 6.
3. Il Fondo potrà essere costituito e l'incentivo potrà essere quindi distribuito solo a condizione che il bilancio di previsione e il rendiconto siano approvati nei termini previsti dalla legge.
4. L'importo erogabile al singolo dipendente non potrà essere superiore al 15% del trattamento economico tabellare per tredici mensilità del CCNL vigente lordo individuale, aggiornato sulla base dei rinnovi contrattuali che dovessero essere stipulati.
5. Qualora gli incentivi calcolati eccedano il limite del comma precedente le relative eccedenze nell'anno di riferimento non potranno essere corrisposte negli anni successivi e andranno ad alimentare il fondo per il potenziamento delle risorse strumentali dell'ufficio entrate.

ART. 6 - Fondo per il potenziamento delle risorse strumentali dell'ufficio entrate

1. Il Fondo per il potenziamento delle risorse strumentali dell'ufficio entrate, da destinare all'aggiornamento tecnologico e delle banche dati ed al miglioramento del servizio al cittadino, è costituito con le somme in eccedenza il limite del 15% del trattamento tabellare di cui al precedente articolo 5. L'accantonamento al fondo non sarà effettuato qualora il bilancio di previsione dell'esercizio di riferimento e il rendiconto dell'esercizio precedente non siano approvati entro i termini previsti dalla legge.
2. Tale fondo può essere utilizzato per l'acquisizione di software specifici, l'acquisto di apparecchiature tecnologiche funzionali alle attività di recupero evasione o per il potenziamento dell'ufficio entrate, l'acquisizione di servizi strumentali funzionali alle attività dell'ufficio ad utilità pluriennale, alla bonifica delle banche dati ed alla strutturazione di nuovi strumenti di dialogo e di interrelazione con i contribuenti.
3. L'utilizzo del fondo è rimesso alla determinazione del responsabile del servizio competente. Eventuali somme non impegnate nell'esercizio confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione.

ART. 7 - Criteri di quantificazione e ripartizione delle risorse economiche

1. La ripartizione del fondo di cui all'art.5 avviene tutti gli anni in base a relazione del dirigente Responsabile del Tributo, il quale ne stabilisce il riparto tra il personale dipendente facente parte del gruppo di lavoro, tenuto

conto dell'attività svolta da ciascuno di essi e dell'eventuale part-time effettuato secondo le seguenti percentuali:

| | % del fondo da attribuire |
|---|----------------------------------|
| FONDO DIRIGENTI | 30 |
| FONDO DIPENDENTI TRIBUTI | 56 |
| FONDO DIPENDENTI UFFICIO CONTABILITA' E SERVIZI INFORMATICI | 14 |

2. L'incentivo sarà liquidato a consuntivo a seguito della valutazione delle performance e del grado di raggiungimento degli obiettivi contestualmente alla produttività collettiva e agli altri compensi incentivanti previsti per legge.

ART. 8 - Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore all'atto di approvazione dello stesso con deliberazione di Giunta Comunale.



CITTA' DI BONDENO

Provincia di Ferrara

**CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE SOMME DERIVANTI
DALL'ATTUAZIONE DELL'ART.43 C.3 L. N.449/1997 RELATIVI AI
SERVIZI EROGATI DALL'U.R.P. PER LA GESTIONE DELLE
DOMANDAE DI AGEVOLAZIONE DEL BONUS ENERGIA E BONUS
GAS - GESTITE ATTRAVERSO SGATE-ANCI**

Art. 1
Oggetto e definizioni

1. Il presente disciplinare definisce le modalità di ripartizione delle somme derivanti dall'attuazione dell'art.43, c.3, della Legge 27/12/1997, n.449, in relazione al vigente CCNL del personale del comparto "Funzioni Locali" e del Contratto Decentrato del Comune di Bondeno, vigente.
2. Per somme derivanti dall'attuazione dell'art.43 sopra citato s'intendono quelle che i soggetti pubblici o privati convenzionati con il Comune, versano al medesimo per ottenere consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari da loro stessi forniti.
3. Le somme di cui al precedente c.2 costituiscono compenso diretto ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi del Comune ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. a) del CCNL 2016 – 2018 Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, così come da ultimo richiamato al c. 2, lett. a) dell'art. 79 del CCNL 2019 – 2021 Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022;
4. Il presente regolamento stabilisce, nello specifico, le modalità di riparto dei ricavi derivanti dai servizi resi dal personale dell' U.R.P. per l'attuazione degli interventi di carattere sociale attinenti le forniture energetiche, istituito con il Decreto interministeriale del 28/12/2007 e s.m.i e dalla deliberazione dell'Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas del 06/08/2008 e s.m.i.. Nello specifico il 50% dei ricavi netti, dedotti i costi sostenuti , tra cui le spese di personale, deve essere destinato ad incentivare le risorse destinate annualmente alla contrattazione decentrata di cui all'art. 67, co. 3 del CCNL 2016 – 2018 del 21/05/2018 e ciò in applicazione di quanto previsto dalla lettera a) del comma 2 dell'art. 79 del CCNL 2019/2021 del 16/11/2022 a conferma della suddetta previsione. Gli incentivi al personale corrisposti in virtù del presente regolamento si intendono al lordo di oneri riflessi e irap a carico dell'ente.

Art.2
Determinazione e attribuzione delle somme

1. Il Dirigente del Settore competente:
 - a.) stabilisce annualmente le somme di cui al precedente art.1, commi 1 e 2, determinate nella misura del 50% dei ricavi netti , dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale;
 - b.) attribuisce le somme al settore che svolge effettivamente l'attività di consulenza e/o erogazione del servizio per conto dei soggetti pubblici o privati convenzionati con il Comune.

Art. 3
Calcolo e suddivisione delle quote a titolo di compenso

1. Il Dirigente del Settore destinatario delle somme di cui al precedente art. 2 determina la suddivisione in uguali quote giornaliere da attribuirsi a titolo di compenso incentivante ai singoli dipendenti che svolgono l'attività di consulenza o di erogazione del servizio in rapporto alle presenze effettive nell'anno di riferimento, nonché al dipendente referente per la rendicontazione;

Art. 4
Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore all'atto di approvazione dello stesso con deliberazione di Giunta Comunale.



CITTA' DI BONDENO

Provincia di Ferrara

**CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEI FONDI EUROPEI
DERIVANTI DALL'ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DI CUI AL
D.LGS N. 8/2005 (CODICE AMMINISTRAZIONE DIGITALE) CHE
HA ISTITUITO L'ANAGRAFE NAZIONALE DELLA
POPOLAZIONE RESIDENTE RELATIVI ALLE ATTIVITA' SVOLTE
DAL PERSONALE COMUNALE PER GARANTIRE
L'INTEGRAZIONE DELLA BANCA DATI ELETTORALE DEL
COMUNE DI BONDENO IN ANPR.**

Art. 1

Oggetto e definizioni

1. Il presente regolamento definisce le modalità di ripartizione delle somme derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs n.8/2005 in relazione al vigente CCNL del personale del comparto "Funzioni Locali" e del Contratto Decentrato del Comune di Bondeno, vigente.
2. Per fondi europei derivanti dall'attuazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 8/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale" di istituzione dell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR)) si intendono le risorse assegnate dal Dipartimento per la trasformazione digitale, a titolo di contributo forfettario, per le operazioni svolte dal personale comunale per consentire l'integrazione della banca dati elettorale del Comune di Bondeno in ANPR .
3. Considerato che il Dipartimento per la trasformazione digitale, con Decreto n. 18/2023, ha definito il contributo da assegnare ai Comuni a supporto dell'integrazione nell'ANPR delle liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione di cui al D.P.R. n. 223/1967 in funzione della fascia di popolazione residente indicando altresì che detto contributo si qualifica come forfettario.
4. Le somme di cui al precedente comma 2 costituiscono compenso diretto ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi del Comune ai sensi dell'art. 80, co. 2 lettera g) CCNL 16/11/2022, attraverso l'erogazione al personale che ha direttamente e fattivamente contribuito al raggiungimento del risultato atteso e cioè alla migrazione di tutta la banca dati elettorale, previa bonifica di tutti i dati, entro la data fissata dal Dipartimento per la trasformazione digitale;
5. Il presente regolamento stabilisce, nello specifico, le modalità di riparto della somma di € 3.928,40, pari al contributo assegnato con Decreto n. 18/2023 ai comuni con fascia di popolazione residente compresa tra i 5.001 e 20.000 abitanti e richiesto dal Comune di Bondeno, dedotta della spesa sostenuta, per il supporto informatico richiesto dall'ente per l'integrazione dei dati sopra indicati, pari ad € 1.830,00 (impegnati con Determina n. 1032 del 09/10/2023) per un importo netto da ripartire pari ed **€ 2.098,40** da introitare per le operazioni concluse, entro il termine fissato dal Dipartimento per la trasformazione digitale, dal personale comunale per consentire il subentro dei dati elettorali del Comune in ANPR. Tale somma netta, una volta introitata dall'ente, è destinata ad integrare le risorse destinate annualmente alla contrattazione decentrata di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21/5/2018, come da ultimo richiamato dall'art. 79, co. 2 lett. a) del CCNL 16/11/2022 a remunerazione dei compensi riconosciuti ai sensi dell'art. 80 comma 2 lettera g) del CCNL 16/11/2022.

Art.2

Determinazione e attribuzione delle somme a titolo di compenso

1. Il Dirigente del Settore competente stabilisce di erogare, a titolo di compenso incentivante, la somma di € 2.098,40, comprensiva di oneri riflessi ed irap a carico ente, da distribuire al personale che ha fattivamente collaborato per garantire il subentro in ANPR dei dati elettorali e precisamente nella misura:
 - del 50% all'Ufficiale Elettorale (personale privo di qualifica dirigenziale);
 - del 50% al restante personale adibito al Servizio Relazioni con il pubblico e demografia privo di qualifica dirigenziale
2. l'incentivo va erogato al personale suddetto in servizio attivo dal 26/05/2023 (data del Decreto Ministeriale n. 18/2023) al 09/11/2023 data quest'ultima di richiesta del contributo trasmessa dal Comune di Bondeno ad esito del completamento delle attività di subentro dei dati elettorali in ANPR, entro la scadenza originaria prevista del 30/11/2023. Lo stesso Dirigente con proprio atto individuerà il personale che dovrà beneficiare del compenso.

Art. 3
Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore all'atto di approvazione dello stesso con deliberazione di Giunta Comunale.



CITTA' DI BONDENO

Provincia di Ferrara

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEGLI INCENTIVI DI PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE COINVOLTO DELLE ATTIVITA' DELL'INDAGINE ISTAT MULTISCOPO DENOMINATA "INDAGINE USO DEL TEMPO – TUS" ANNO 2023

PREMESSA - DISPOSIZIONI NORMATIVE

Visti:

- la Circolare ISTAT Prot. N. 1942131 del 16/11/2022 avente per oggetto: Circolare indagine Uso del Tempo (TUS) comuni non autorappresentativi (NAR) – anni 2022 – 2023 che detta disposizioni per lo svolgimento dell'Indagine multiscopo denominata Uso del Tempo (TUS);
- l'art. 70-ter del CCNL del Comparto Funzioni locali del 21.05.2018, confermato dal vigente CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022 che prevede che: *“gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro”*;
- la determinazione n. 92 del 31.01.2023 avente per oggetto “Indagine ISTAT Uso del Tempo (TUS). Individuazione del Responsabile dell'Indagine e dei rilevatori.”

ART. 1 - OGGETTO

1. Il presente regolamento disciplina gli incentivi di produttività per il personale del Comune di Bondeno coinvolto nelle attività svolte al di fuori dell'orario di servizio, in occasione delle attività relative all'indagine ISTAT multiscopo denominata “uso del tempo (TUS)” per l'anno 2023, in conformità con l'art. 70-ter del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018, confermato dal vigente CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 e con l'accordo integrativo decentrato per l'anno 2023 approvato dalla Giunta comunale e sottoscritto in via definitiva al tavolo sindacale;

ART. 2 - FONDO

1. Ai fini del presente regolamento gli incentivi vengono denominati “fondo incentivante per il personale coinvolto nelle attività relative all'indagine ISTAT multiscopo denominata “uso del tempo (TUS) per l'anno 2023.”
2. Per l'attività di cui al precedente art. 1, nel bilancio di previsione per l'esercizio finanziario interessato dalle attività di indagine statistica, è stanziato un fondo incentivante, comprensivo di oneri riflessi ed irap, destinato al personale coinvolto nelle suddette attività, svolte al di fuori dell'orario di servizio, calcolato sulla base delle risorse assegnate dall'ISTAT, secondo i criteri indicati all'art. 4.

ART. 3 - GRUPPO DI LAVORO

1. Il personale dipendente coinvolto nelle attività suddette è il personale individuato con la citata determinazione n. 92 del 31.01.2023.

ART. 4 - CRITERI DI QUANTIFICAZIONE E RIPARTIZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE

1. La ripartizione del fondo di cui all'art. 2 avviene in relazione all'attività d'indagine effettivamente svolta, sulla base dei contributi individuati da ISTAT nella citata Circolare ISTAT Prot. N. 1942131 del 16/11/2022 come di seguito specificati.
2. Il contributo corrisposto da ISTAT per compensare parte degli oneri finanziari che l'amministrazione comunale sostiene per le operazioni di coordinamento e organizzazione dell'indagine e per quelle di stretta competenza dell'Ufficio di Statistica, è così suddiviso:

2.1 Per quanto riguarda l'attività di organizzazione, l'ISTAT corrisponderà:

- **EURO 5,00** per spese di organizzazione dell'indagine: assistenza ai rilevatori, controllo qualitativo e quantitativo del materiale, restituzione del materiale nei tempi prestabiliti per ogni famiglia del campione.
- **EURO 20,00** per ogni Responsabile o rilevatore che abbia completato il percorso formativo. Il compenso sarà corrisposto solo se il percorso formativo risulterà completato.
- **EURO 44,40** per ciascuna famiglia con intervista completa secondo le indicazioni di ISTAT.
- **EURO 5,00** per ciascuna famiglia assegnata e intervistata, solo nel caso in cui il rilevatore abbia partecipato alle attività di formazione previste per la rilevazione;
- **EURO 7,00** per ciascuna famiglia se risulta correttamente effettuata nei modelli ISTAT/IMF-13/A.22- 23 e ISTAT/IMF-13/Abis.22-23 la codifica delle professioni, ove richiesta, per i vari componenti della famiglia

2.2 Per quanto riguarda l'attività di monitoraggio, l'ISTAT corrisponderà:

- **EURO 5,00** per ogni famiglia assegnata e con intervista completa e/o per ogni famiglia assegnata ma non intervistata per la quale sia stata effettuata la registrazione sul sistema in SGI delle informazioni contenute nella scheda di monitoraggio complete di esito definitivo. Tale importo sarà corrisposto esclusivamente se sarà riscontrata la registrazione sul sistema SGI. Il contributo sarà corrisposto al Comune SOLO nel caso in cui il rilevatore non abbia inserito/registrato autonomamente tramite SGI, le informazioni dell'esito definitivo.

Il contributo massimo erogabile sopra indicato, è calcolato sulla base dei contributi unitari descritti. Tale contributo è calcolato sulla base del numero teorico delle famiglie da intervistare con tecnica PAPI e non comprende il contributo per la formazione pari a:

- **20,00 euro** per ogni rilevatore, responsabile che abbia completato la formazione;
- **5,00 euro** per ciascuna famiglia assegnata e intervistata, solo nel caso in cui il rilevatore abbia partecipato alle attività di formazione previste per la rilevazione.

3. Il contributo massimo erogabile per l'attività di rilevazione ammonta a **2.184,75** euro.
4. Detto importo complessivo del contributo previsto, una volta introitato totalmente dall'Ente, sarà suddiviso preliminarmente tra i rilevatori individuati con la determinazione n. 92 del 31/01/2023, sulla base del prospetto di suddivisione delle risorse fornito da ISTAT sul portale SGI, dedotta la quota relativa alla formazione del Responsabile dell'Ufficio Statistica. L'eventuale quota residua di contributo, nella misura del 50%, sarà attribuita con successivo atto dirigenziale al Responsabile dell'Ufficio Statistica per l'attività organizzativa svolta.

ART. 5 - MODALITA' DI CORRESPONSIONE DELLE RISORSE

1. Le risorse saranno distribuite a seguito dell'effettivo trasferimento degli importi da ISTAT al Comune di Bondeno e ad esito delle verifiche svolte dal Dirigente del Settore Socio culturale sulle attività svolte dal personale adibito all'indagine in ossequio al presente regolamento.
2. I compensi incentivanti corrisposti ai sensi del presente regolamento devono intendersi onnicomprensivi a ristoro delle attività prestate, comprese le spese per spostamenti, servizio mensa, ecc.

ART. 6 - ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore all'atto di approvazione dello stesso con deliberazione di Giunta Comunale.

Presidi Territoriali:

PROGETTO SPECIFICO INCENTIVANTE DI POTENZIAMENTO DEI SERVIZI DI POLIZIA LOCALE

1. Oggetto, finalità ed obiettivi.

1. Il progetto di seguito esposto verrà espletato dal personale appartenente al Corpo Intercomunale di Polizia Locale dell'Alto Ferrarese, anche in esito alla richiesta esplicita dell'Amministrazione di **tutelare e salvaguardare il territorio Comunale in fasce orarie** (di sera, la notte, durante manifestazioni con notevole afflusso di persone, ecc.) **normalmente non coperte dal servizio ordinario di vigilanza, che viene prestato dalle ore 7.30 alle ore 19.00 dal lunedì al sabato esclusi i festivi infrasettimanali.**
2. In particolare, si intende assicurare una migliore azione di presidio del territorio e, nello specifico, delle aree più sensibili ai problemi di sicurezza urbana e di civile convivenza. Il presente progetto prevede che, oltre a predisporre servizi di ordine pubblico, rappresentanza o assistenza alle varie manifestazioni che si svolgeranno durante il corso dell'anno, siano effettuati servizi di pattugliamento serali/notturni e siano in servizio pattuglie di controllo sul territorio nelle domeniche in cui si svolgono manifestazione di rilievo che possono creare problematiche del punto di vista della viabilità e della sicurezza urbana. Si prevede inoltre, in base alle esigenze, la predisposizione di servizi di polizia stradale rivolti prevalentemente al contrasto dei comportamenti pericolosi alla guida. In linea di massima la programmazione dei servizi relativi al progetto dovrà tenere conto degli altri servizi ordinari di vigilanza, per assicurare la continuità degli stessi.
3. Obiettivo del progetto è quello di consentire al Corpo Intercomunale di Polizia Locale dell'Alto Ferrarese, attraverso l'impiego delle risorse umane disponibili, di garantire la propria presenza alle manifestazioni di interesse pubblico (sportive, religiose, sagre, fiere, ecc.) che comportano esigenze di polizia stradale o comunque di sicurezza urbana e, in ogni caso, di incrementare le funzioni di controllo del territorio anche in risposta alle segnalazioni del cittadino ed ad un bisogno di sicurezza sempre più espresso dalla cittadinanza: è quindi finalizzato ad assicurare una presenza più capillare sul territorio attraverso azioni di controllo, di prevenzione, di riduzione dei rischi focalizzando l'attenzione su attività rivolte non solo alla repressione dei fatti illeciti, ma anche al controllo ed alla prevenzione. Suddetto obiettivo sarà perseguito anche promuovendo e ricercando il coordinamento con le altre Forze di Polizia.

2. Individuazione delle tipologie e tempi dei servizi. Modalità di espletamento da parte del personale.

1. I contenuti del progetto si concretizzano nella programmazione di attività di pattugliamento e controlli serali, notturni o festivi, che verranno d'ora in poi denominati **servizi di potenziamento**, secondo indicatori di efficacia predeterminati dal Comandante del Corpo.
2. I servizi di potenziamento sono prestati in sostituzione del servizio ordinariamente reso e, come tali, esauriscono il debito orario giornaliero del dipendente che le presta.

3. Rientrano nel progetto di cui trattasi i controlli del territorio legati sia ad esigenze particolari di sicurezza stradale ed urbana, sia quelli legati allo svolgimento di manifestazioni e/o iniziative che comportano un notevole afflusso di persone e che, come tali, non possono rientrare in una pianificazione a medio/lungo termine. Trattasi, ad esempio, senza pretesa di esaustività di:
 - a. servizi serali/notturni normalmente prestati dalle ore 19:00 alle ore 01:00 o, in ogni caso, in una fascia oraria che comprenda almeno 3 ore oltre le 19.00;
 - b. servizio festivo (domenicale o infrasettimanale) diverso da servizi ripetitivi e programmabili che sono oggetto di progetti specifici (ad esempio la vigilanza al mercato domenicale di San Carlo);
 - c. ogni altro intervento che per durata o per orario di svolgimento non può essere garantito dalle pattuglie ordinariamente programmate.
4. Il servizio di potenziamento potrà essere prestato sia per far fronte ad esigenze particolari di Presidio Territoriale, sia per quelle dell'intero territorio: in quest'ultimo caso il servizio dovrà essere espletato da personale appartenente a tutti i Presidi interessati dal servizio stesso e, eventualmente, potrà essere limitato ai soli territori di quei Comuni che garantiscono la copertura economica della indennità prevista per la prestazione del servizio, secondo quanto previsto nei singoli contratti decentrati.
5. Tutto il personale assegnato al Corpo Intercomunale contribuisce, nei limiti di quanto sopra esplicitato, allo svolgimento dei servizi di potenziamento, nel limite massimo di 30 servizi individuali l'anno, intercomunali e di presidio.
6. Le attività previste dal presente progetto verranno svolte come di seguito indicato, fatte salve specifiche esigenze che verranno valutate di volta in volta dal Comandante:
 - a. servizio di vigilanza stradale consistente nella predisposizione di posti di controllo sulle arterie di maggiore traffico, con la possibilità di verificare il puntuale rispetto di alcune norme di comportamento che sono le più frequenti cause di incidenti (velocità eccessiva, mancato uso dei sistemi di ritenuta, uso corretto dei dispositivi di illuminazione, ecc.), oltre ad eventuali controlli di polizia amministrativa presso Pubblici Esercizi e/o luoghi di ritrovo – **pattuglia composta da almeno tre addetti**;
 - b. servizio dedicato alla prevenzione del fenomeno della guida in stato di ebbrezza con uso di etilometro – **pattuglia composta da almeno cinque addetti**;
 - c. servizio di vigilanza territoriale (da predisporre solo in caso di forte carenza di personale o per il presidio dei centri abitati in occasione di manifestazioni, spettacoli vari e situazioni similari) consistente nella presenza e nel presidio dei centri abitati, senza la previsione di posti di controllo sulle arterie di maggiore traffico – **pattuglia composta da due addetti**.

3. Responsabile del progetto

1. Il Responsabile del presente progetto è il Comandante di Polizia Locale a cui compete la relativa gestione, con l'onere di verificare ogni azione ritenuta utile per il miglioramento del servizio. Al Comandante compete la programmazione, l'organizzazione e il monitoraggio dei servizi serali e festivi e di tutte le esigenze ad essi attinenti; pertanto, egli valuterà, di volta in volta, le necessità concrete di utilizzo del personale e dei servizi da svolgere.

2. Esso dovrà organizzare le attività inerenti al progetto con congruo anticipo, in modo che il personale interessato venga a conoscenza del turno di servizio con preavviso; per sopravvenuti impedimenti o motivate ragioni di opportunità, potrà modificare o rinviare i servizi precedentemente programmati dandone comunicazione ai dipendenti interessati.
Le attività descritte saranno programmate e rese note con le stesse modalità dei turni ordinari.
3. Compete inoltre al Comandante l'onere di verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati: la valutazione avverrà sulla base degli indicatori di cui al successivo articolo 5 ed il loro raggiungimento è presupposto per la liquidazione delle indennità previste dal successivo articolo 4.

4. Indennità: quantificazione e modalità di corresponsione

1. Al fine di incentivare la esecuzione delle prestazioni di cui sopra, in ogni Comune viene assegnato un fondo e, nell'ambito di questo budget, vengono predisposti i servizi di potenziamento.
2. Sarà cura del Comandante distribuire in maniera equilibrata tra gli agenti/ufficiali i servizi necessari alla realizzazione del progetto stesso. Per ogni prestazione di servizio inerente al progetto, è prevista la corresponsione di una indennità pari ad € 60,00: l'attribuzione della stessa è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento della qualità e della quantità dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa svolta dagli operatori di Polizia Locale, anche mediante la valutazione degli indicatori di cui al successivo articolo.
3. L'indennità verrà corrisposta annualmente al personale che ha effettivamente partecipato al progetto, sulla base della rendicontazione predisposta del Comandante, che dovrà inoltre contenere le valutazioni di quest'ultimo relativamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

5. Descrizione degli indicatori di efficacia.

1. Nella valutazione da redigere a cura del Comandante, egli dovrà tenere conto dei seguenti indicatori:
 - a. numero e tipologia di servizi notturni e festivi effettuati;
 - b. numero delle iniziative pubbliche supportate.
2. Annualmente, inoltre, dovrà essere redatta statistica complessiva della attività svolta.



PROGETTO SPECIFICO INCENTIVANTE DI POTENZIAMENTO DELL'ATTIVITA' DEL SERVIZIO ASILO NIDO IN OCCASIONE DEI CENTRI ESTIVI.

1. Finalita' ed obiettivi

Il presente progetto è volto a incentivare e remunerare il servizio aggiuntivo rivolto agli utenti del servizio asilo nido comunale da parte dei dipendenti del Comune assegnati al servizio medesimo, sia alle dirette dipendenze del Comune che in posizione di comando funzionale presso il gestore del servizio.

L'attività si svolgerà al termine dell'anno educativo, secondo il calendario definito dall'amministrazione comunale, nel periodo giugno/luglio, prima della sospensione estiva delle attività.

2. Durata

Per l'anno 2023, la durata del centro estivo è stata definita in 5 settimane: dal 26/06/2023 al 28/07/2023 in tale arco temporale prestano la propria attività i dipendenti comunali assegnati al servizio medesimo e precisamente:

- N. 3 cuochi alle dirette dipendenze del Comune per 5 settimane
- N. 3 ausiliari in posizione di comando funzionale presso il gestore del servizio per 5 settimane

3. Valore del progetto

A finanziamento del progetto sono riservate risorse per € 2.025,00

Base di calcolo : €13,50 giornaliera

4. Liquidazione del compenso incentivante

La quota da assegnare a ciascun operatore sarà definita dal dirigente sulla base dell'effettiva partecipazione alle attività dei centri estivi e previa valutazione del raggiungimento dell'obiettivo.

5. Responsabile del progetto

La responsabilità relativa allo svolgimento del progetto, al monitoraggio dell'effettiva partecipazione allo stesso del personale comunale e alla liquidazione del relativo riconoscimento economico è attribuita al Dirigente del Settore Socio-Culturale.



CITTA' DI BONDENO

Provincia di Ferrara

**REGOLAMENTO RECANTE “DISCIPLINA PER LA
DETERMINAZIONE E LA CORRESPONSIONE
DEGLI INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE
PREVISTI DALL’ART. 45 DEL D.LGS. 36/2023”**

INDICE

| | |
|--|----------------|
| Premessa | pag. 3 |
| Capo I – Principi generali | pag. 3 |
| Art. 1 – Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche | pag. 3 |
| Art. 2 – Destinatari | pag. 4 |
| Art. 3 - Gruppo di lavoro | pag. 5 |
| Art. 4 – Limite soggettivo dell’incentivo al personale | pag. 5 |
| Art. 5 – Esclusione dalla disciplina degli incentivi alle funzioni tecniche | pag. 5 |
| Art. 6 – Centrali di committenza | pag. 6 |
| Art. 7 - Quota del 20 per cento | pag. 6 |
| Capo II – Incentivo per lavori | pag. 7 |
| Art. 8 – Graduatoria della misura delle risorse finanziarie destinate per incentivi alle finzioni Tecniche | pag. 7 |
| Art. 9 – Disciplina delle varianti | pag. 7 |
| Art. 10 – Coefficienti di ripartizione della quota di incentivo al personale all’interno del gruppo di lavoro | pag. 7 |
| Capo III – Incentivo per servizi e forniture | pag. 9 |
| Art. 11 - Graduatoria della misura delle risorse finanziarie destinate per incentivi alle finzioni Tecniche | pag. 9 |
| Art. 12 - Coefficienti di ripartizione della quota di incentivo al personale all’interno del gruppo di lavoro | pag. 9 |
| Capo IV – Norme comuni | pag. 10 |
| Art. 13 – Principi in materia di valutazione | pag. 10 |
| Art. 14 – Assegnazioni coincidenti di più attività | pag. 11 |
| Art. 15 – Attività del personale dirigenziale | pag. 11 |
| Art. 16 – Riduzione dell’incentivo in caso di incrementi di costi o dei tempi di esecuzione | pag. 11 |
| Art. 17 – Procedimento per la quantificazione e liquidazione degli incentivi al personale | pag. 12 |
| Art. 18 – Entrata in vigore | pag. 13 |

PREMESSA

1. Il presente regolamento, in attuazione delle vigenti disposizioni legislative, contrattuali e regolamentari, contiene disposizioni in merito alla quantificazione e all'utilizzo delle risorse finanziarie che il Comune destina alle funzioni tecniche svolte dai dipendenti, successivamente elencate all'art. 2 c. 2, e per le altre finalità previste dall'art. 45 del D.Lgs. 36/2023, recante: "*Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici*", di seguito "Codice";
2. Per quanto attiene alle risorse finanziarie che il Comune destina alle funzioni tecniche svolte dai dipendenti il presente regolamento disciplina altresì le modalità ed i criteri di riparto anche nelle ipotesi previste dall'art. 8, c. 5 del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni in Legge n. 41/2023;
3. La destinazione di risorse finanziarie alle funzioni tecniche svolte dai dipendenti ha come finalità quella di incrementare le professionalità interne all'amministrazione ed il risparmio di spesa per il mancato ricorso a professionisti esterni, attraverso la corretta erogazione degli incentivi;
4. In tal senso l'incentivo sarà corrisposto subordinatamente all'accertamento e attestazione dell'effettivo svolgimento delle specifiche funzioni/attività tecniche svolte dal dipendente, applicando eventuali riduzioni nel caso di ingiustificati ritardi od aumento dei costi rispetto a quanto preventivato.

CAPO I

Principi generali

Art. 1

Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche

1. Gli oneri per le attività tecniche di cui al successivo art. 2, c. 2, relativi alle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, posti a carico dei relativi stanziamenti, sono disciplinati dall'art. 45 del Codice e dal presente Regolamento.
2. La misura complessiva delle risorse finanziarie destinate dal Comune per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti, di cui al successivo art. 2, c. 2 e per le altre finalità indicate al successivo art. 7, a valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, non può superare il 2% calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, Iva esclusa e senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione o revisione dei prezzi. Il presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui vi è l'obbligo di nomina del direttore dell'esecuzione quale soggetto diverso dal RUP¹. La graduazione della misura delle risorse finanziarie sopra indicate è riportata ai successivi artt. 8 e 11;
3. L'importo di cui al secondo comma, in particolare, è destinato:
 - a) quale incentivo ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'art. 2 c.2, nonché ai loro collaboratori, come individuati ai sensi dell'art. 3, per una quota pari all'80% delle risorse finanziarie di cui al c. 2. L'incentivo, comprensivo anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico del Comune, è corrisposto ai soggetti sopra indicati secondo le graduazioni riportate alle tabelle inserite ai successivi artt. 10 e 12;
 - b) alle finalità di cui al successivo art. 7, per una quota del 20% delle risorse finanziarie di cui al c. 2,

¹ Per l'applicazione vedasi: art. 114, comma 8, l' Allegato II.14, art. 31, comma 1, art. 32 del D.Lgs. 36/2023.

eventualmente incrementato ai sensi delle successive disposizioni e con l'esclusione delle risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata che, invece, dovranno confluire nel quadro economico dell'intervento per essere destinate al suo finanziamento, nel rispetto del vincolo di destinazione assunto con l'ente terzo.

4. 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.

Art. 2

Destinatari

1. La quota dell'80% di cui al precedente art. 1, c. 3, lett. a), relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività dei soggetti, dipendenti Comune, o di altri enti incaricati dal Comune, che svolgono le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice.
2. Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i soggetti che svolgono le seguenti attività tecniche:
 - responsabile unico del progetto - RUP;
 - soggetti incaricati della programmazione della spesa per investimenti;
 - collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento;
 - redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
 - redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
 - redazione del progetto esecutivo;
 - coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
 - verifica del progetto ai fini della sua validazione;
 - predisposizione dei documenti di gara;
 - direzione dei lavori;
 - ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
 - coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
 - direzione dell'esecuzione;
 - collaboratori del direttore dell'esecuzione;
 - coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
 - collaudo tecnico-amministrativo;
 - regolare esecuzione;
 - verifica di conformità;
 - collaudo statico (ove necessario);
 - i collaboratori dei suddetti soggetti.
3. Non si considerano attività tecniche tutte quelle attività che non riguardano direttamente le procedure di affidamento ed esecuzione, seppur necessarie al fine del buon esito della procedura, in quanto aventi natura diversa.
4. Nel caso in cui l'allegato I.10 sia abrogato e sostituito ai sensi dall'art. 45, c. 1, del Codice, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce.

Art. 3

Gruppo di lavoro

1. Data l'organizzazione del Comune si stabilisce che la struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito alla singola procedura di affidamento venga definito dal dirigente/responsabile competente attraverso l'atto con cui si impegna il quadro economico dell'intervento da porre in essere. In tale atto sarà identificato:
 - il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati;
 - le attività compiute dai collaboratori;
2. Possono essere destinatari dell'incentivo tecnico anche i dipendenti a tempo determinato (no interinale) compresi nel gruppo di lavoro di cui al comma precedente.
3. In relazione alle attività/adempimenti a ciascuno assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.
4. Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della rotazione, delle pari opportunità e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di affidamento.
5. Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal dirigente/responsabile competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo atto è dato conto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono state imputate, nonché delle attività trasferite ad altri componenti lo stesso gruppo.
6. I dipendenti indicati nell'atto di definizione del "gruppo di lavoro" assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.
7. 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 artt. 10 e 12, nonché motivata in sede di rendiconto, come previsto dal successivo art. 17.
8. Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001. Il dirigente/responsabile che dispone l'incarico è tenuto ad accertare l'insussistenza delle citate situazioni.

Art. 4

Limite soggettivo dell'incentivo al personale

1. L'incentivo per le funzioni tecniche 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%.
2. L'incentivo eccedente il limite di cui al precedente comma, non corrisposto, incrementa le risorse di cui al successivo art. 7.

Art. 5

Esclusione dalla disciplina degli incentivi alle funzioni tecniche

1. 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 in amministrazione diretta;
 - c) i servizi di importo inferiore ad € 30.000,00;
 - d) i lavori, gli acquisti di servizi e le forniture per i quali non è prevista attività di progettazione ai sensi del Codice. L'atto di approvazione del progetto indicherà l'ammontare del fondo destinato ad incentivare le funzioni tecniche nel rispetto del presente regolamento;
 - e) gli acquisti di servizi e le forniture per i quali non vige l'obbligo di nomina del direttore dell'esecuzione quale soggetto diverso dal RUP, ai sensi del Codice;
 - f) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice a termini dell'art. 56;
 - g) le ulteriori fattispecie di affidamenti che saranno ritenute escluse dagli organi competenti (es.: Corte dei Conti, ANAC, MIT, ecc.) anche successivamente all'approvazione del presente Regolamento a far data dal provvedimento che ne ufficializza l'esclusione;
2. È fatta salva la facoltà dell'amministrazione di prevedere modalità diverse ed alternative di retribuzione delle attività tecniche svolte dai propri dipendenti. In tal caso l'incentivazione di cui al presente Regolamento non si applica, escludendo qualunque sovraincentivazione.

Art. 6

Centrali di committenza

1. In caso di attività svolta da centrale di committenza, ai dipendenti della stessa è attribuito un incentivo in misura non superiore al 25% delle risorse di cui all'art.1, comma 2 del presente Regolamento.
2. La quota è assegnata alla centrale su richiesta della stessa che indicherà le attività incentivabili, svolte dal proprio personale dipendente, tra quelle di cui all'art. 2, c. 2.
3. Nella convenzione che regola i rapporto tra il Comune e la centrale di committenza vengono disciplinati la percentuale di incentivo da corrispondere e le modalità di liquidazione dello stesso alla centrale di committenza che lo suddividerà in base i criteri di riparto definiti nel proprio regolamento o atto equivalente in materia.
4. La quota assegnata alla centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale del Comune le cui funzioni sono state trasferite alla stessa centrale.

Art. 7

Quota del 20 per cento

1. La quota di cui all'art. 1, c. 3, lett. b), è incrementata da:
 - la quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo del singolo dipendente di cui all'art. 4, c. 1;
 - la quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del dirigente/responsabile di cui all'art. 17;
 - la quota parte di prestazioni non svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno all'ente.
2. Le risorse di cui al comma precedente sono destinate, nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione del Comune, all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione. Rientrano in questo ambito:
 - la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
 - l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
 - l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.

3. Una parte delle risorse di cui al primo comma sono in ogni caso utilizzate, secondo modalità stabilite nei documenti di programmazione e pianificazione del Comune, per:
 - attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
 - la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
 - la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.
4. L'utilizzo delle risorse di cui al presente comma avviene attraverso apposite determinazioni del dirigente/responsabile competente.

CAPO II

Incentivo per lavori

Art. 8

Graduazione della misura delle risorse finanziarie destinate per incentivi alle funzioni tecniche

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

| Classi di importo dei lavori | Percentuale da applicare |
|--|---------------------------------|
| Fino a euro 1.000.000,00 | 2% |
| da euro 1.000.000,01 a euro 5.548.000,00 | 1,80% |
| da euro 5.548.000,01 a euro 10.000.000,00 | 1,60% |
| da euro 10.000.000,01 a euro 25.000.000,00 | 1,40% |
| oltre euro 25.000.000,00 | 1% |

Art. 9

Disciplina delle varianti

1. Le varianti conformi all'art. 120, comma 1, lett. c), del Codice, contribuiscono a determinare le risorse finanziarie destinate per incentivi alle funzioni tecniche 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 stanziate 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 della quota di incentivo al personale all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione della quota di risorse finanziarie destinate ad incentivo al personale 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.

| 1) Attività tecnica generale | 2) Percentuale generale | 3) Attività tecnica specifica | 4) Percentuale specifica |
|---|-------------------------|---|--------------------------|
| Responsabile Unico del Progetto - RUP | 29% | 1) Responsabile unico del progetto | 5% |
| | | 2) Programmazione della spesa per investimenti | 1% |
| | | 3) Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento | 21% |
| | | 4) Verifica del progetto ai fini della sua validazione | 2% |
| Progettazione | 31% | 1) Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali | 1% |
| | | 2) Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica | 5% |
| | | 3) Redazione del progetto esecutivo | 22% |
| | | 4) Collaboratori alla progettazione | 3% |
| Fase di gara | 4% | 1) Predisposizione dei documenti di gara | 2% |
| | | 2) Collaboratori della fase di gara | 2% |
| Direzione lavori | 26% | 1) Direzione dei lavori | 22% |
| | | 2) Ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere) | 1% |
| | | 3) Collaboratori D.L. | 3% |
| Coordinamento per la sicurezza | 1% | 1) Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione | 0,5% |
| | | 2) Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione | 0,5% |
| Collaudo | 9% | 1) Collaudo tecnico-amministrativo | 0,5% |
| | | 2) Regolare esecuzione | 7% |
| | | 3) Collaudo statico (ove necessario) | 0,5% |
| | | 4) Collaboratori della fase di collaudo | 1% |
| Totale % attività Tecnica generale | 100% | Totale % attività tecnica specifica | 100% |

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

3. I coefficienti di riparto sopra indicati e le annesse percentuali saranno applicati, per il periodo dal 2023 al 2026, anche nel caso di funzioni tecniche relative ad opere finanziate in tutto o in parte con le risorse previste dal PNRR e dal PNC per le quali, ai sensi del comma 5 dell'art. 8 del D.L. 13/2023, convertito con modificazioni in L. n. 41/2023, l'incentivo può essere erogato anche al personale avente qualifica dirigenziale, coinvolto nella realizzazione dei progetti e svolgente le attività sopra indicate;
4. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività specifiche fra quelle indicate nella tabella (ad esclusione delle attività affidate a personale esterno all'ente), le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche specifiche restanti (da effettuare internamente) sono corrispondentemente riparametrate nell'ambito della medesima attività tecnica generale.

CAPO III

Incentivo per servizi e forniture

Art. 11

Graduazione della misura delle risorse finanziarie destinate per incentivi alle funzioni tecniche

1. 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:

| Classi di importo dei Servizi o delle Forniture | Percentuale da applicare |
|--|---------------------------------|
| Da euro 30.000,00 a euro 200.000,00 | 2% |
| da euro 200.000,01 a euro 500.000,00 | 1,50% |
| oltre euro 500.000,01 | 1,00% |

2. Gli incentivi per gli appalti di forniture e servizi sono attribuiti a condizione che sia nominato il direttore dell'esecuzione quale soggetto diverso dal RUP ai sensi del Codice.

Art. 12

Coefficienti di ripartizione della quota di incentivo al personale all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione della quota di risorse finanziarie destinate ad incentivo al personale 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.

| 1) Attività tecnica generale | 2) Percentuale generale | 3) Attività tecnica specifica | 4) Percentuale specifica |
|---------------------------------------|--------------------------------|--|---------------------------------|
| Responsabile Unico del Progetto - RUP | 26% | 1) Responsabile unico del progetto | 5% |
| | | 2) Programmazione della spesa per investimenti | 1% |
| | | 3) Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione | 20% |

| | | | |
|---|-------------|---|-------------|
| | | tecnico-amministrativa dell'intervento | |
| Progettazione | 29% | 1) Redazione del progetto (livello unico) | 28% |
| | | 2) Collaboratori alla progettazione | 1% |
| Fase di gara | 4% | 1) Predisposizione dei documenti di gara | 2% |
| | | 2) Collaboratori della fase di gara | 2% |
| Coordinamento per la sicurezza | 1% | 1) Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione | 0,5% |
| | | 2) Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione | 0,5% |
| Direzione dell'esecuzione | 30% | 1) Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo | 29% |
| | | 2) Collaboratori del direttore dell'esecuzione | 1% |
| Collaudo | 10% | 1) Collaudo tecnico-amministrativo | 1% |
| | | 2) Collaboratori della fase di collaudo | 1% |
| | | 3) Verifica di conformità | 8% |
| Totale % attività Tecnica generale | 100% | Totale % attività tecnica specifica | 100% |

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.
3. I coefficienti di riparto sopra indicati e le annesse percentuali saranno applicati, per il periodo dal 2023 al 2026, anche nel caso di funzioni tecniche relative a servizi e forniture finanziate in tutto o in parte con le risorse previste dal PNRR e dal PNC per le quali, ai sensi del comma 5 dell'art. 8 del D.L. 13/2023, convertito con modificazioni in L. n. 41/2023, l'incentivo può essere erogato anche al personale avente qualifica dirigenziale, coinvolto nella realizzazione dei progetti e svolgente le attività sopra indicate;
4. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività specifiche fra quelle indicate nella tabella (ad esclusione delle attività affidate a personale esterno all'ente), le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche specifiche restanti (da effettuare internamente) sono corrispondentemente riparametrate nell'ambito della medesima attività tecnica generale.

CAPO IV

Norme comuni

Art. 13

Principi in materia di valutazione

1. La quota delle risorse finanziarie destinate ad incentivo al personale è attribuita ad ogni soggetto destinatario secondo le quote in tabella. Ai fini della attribuzione il dirigente/responsabile tiene conto:

- del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
 - della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
 - della competenza e professionalità dimostrate;
 - 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.
2. L'incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte anche in caso di mancata realizzazione dell'opera o di mancata acquisizione del servizio o della fornitura.²
 3. La determinazione della corresponsione dell'incentivo da parte del dirigente/responsabile è supportata dagli idonei elementi valutativi espliciti al successivo art. 17.
 4. 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.

Art. 14

Assegnazioni coincidenti di più attività

1. Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali.

Art. 15

Attività del personale dirigenziale

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 4, ultimo periodo del Codice, è escluso dalla ripartizione delle risorse finanziarie destinate ad incentivo al personale quello avente qualifica dirigenziale, fatte salve le quote di incentivo, derivanti dalla realizzazione di opere, acquisti di servizi e forniture finanziati in tutto o in parte con risorse previste dal PNRR e dal PNC, ai sensi del comma 5 dell'art. 8 del D.L. 13/2023, convertito con modificazioni in L. n. 41/2023, come già riportato agli articoli 10 e 12 del presente Regolamento, definenti i coefficienti di riparto;
2. Nel caso in cui intere attività siano realizzate completamente da personale dirigenziale e non afferiscono a progetti del PNRR o PNC, 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.

Art. 16

Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

1. Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
2. Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120, comma 1, del Codice, l'incentivo riferito alla direzione lavori ed al RUP ed ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.
3. Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 120, comma 1, del Codice (ovvero sia dovuto ad

² Al riguardo vedasi la sentenza n. 10222 del 28/05/2020 della Corte di Cassazione – Sezione del Lavoro Civile

errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore), al Responsabile del procedimento, all'ufficio della Direzione dei lavori e al Collaudatore, se individuato, sarà corrisposto un incentivo decurtato delle percentuali come determinate nella tabella allegata.

4. Qualora durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
5. Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di consegna od esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività, l'incentivo, riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e loro collaboratori, è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.

| Tipologia incremento | Misura dell'incremento | Riduzione incentivo |
|-----------------------------|--|----------------------------|
| Tempi di esecuzione | Entro il 20% del tempo contrattuale | 10% |
| | Dal 21% al 40% del tempo contrattuale | 30% |
| | Oltre il 40% del tempo contrattuale | 50% |
| Costi di realizzazione | Entro il 20% dell'importo contrattuale | 20% |
| | Dal 21% al 40% dell'importo contrattuale | 40% |
| | Oltre il 40% dell'importo contrattuale | 60% |

Art. 17

Procedimento per la quantificazione e liquidazione degli incentivi al personale

1. Entro il mese di febbraio i dirigenti/responsabili del Comune devono provvedere alla quantificazione degli incentivi liquidabili al personale per attività tecniche svolte nell'anno precedente e riferite a lavori, servizi o forniture effettivamente completate, non essendo ammessa la liquidazione di incentivi tecnici riferiti a lavori, servizi o forniture in corso di esecuzione;
2. Per quanto riguarda lavori, servizi o forniture finanziati da soggetti esterni (compresa l'accensione di mutui o l'adesione al credito sportivo) la liquidazione degli incentivi al personale è subordinata inoltre alla trasmissione della rendicontazione dei costi al soggetto finanziatore tesa ad ottenere l'erogazione del finanziamento, da integrarsi, successivamente, con i dati relativi al mandato di pagamento ed alla quietanza bancaria inerenti gli incentivi per attività tecniche liquidati al personale dipendente;
3. L'incentivo al personale è liquidato dal dirigente /responsabile competente, sentito il RUP. Nel caso in cui il dirigente/responsabile competente risultino tra i dipendenti beneficiari dell'incentivo la liquidazione compete al Segretario Comunale;
4. Al fine di consentire la liquidazione dell'incentivo il RUP dovrà rendere al soggetto preposto alla liquidazione idonea documentazione volta ad accertare e ad attestare che ciascun dipendente incaricato di svolgere le specifiche attività incentivabili previste per il singolo intervento, le abbiano effettivamente realizzate ed in quale misura dette attività;
5. Il soggetto preposto alla liquidazione acquisisce i dati relativi al trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dai dipendenti beneficiari e agli incentivi per funzioni tecniche eventualmente

- già maturati/percepiti, anche da altre amministrazioni, per il medesimo periodo di competenza oggetto della liquidazione, al fine di verificare il non superamento del limite soggettivo di cui all'art. 4;
6. L'atto di liquidazione dovrà richiamare e riportare i controlli posti in essere dal soggetto preposto alla liquidazione sulla documentazione presentata dal RUP ed in particolare sulle attestazioni che lo riguardano. Si allega al presente regolamento uno schema di determinazione per la liquidazione dell'incentivo al personale, da adattarsi in funzione della specificità dell'opera, servizio o fornitura. Il suddetto schema potrà altresì essere adattato a seguito di sopravvenute disposizioni senza che ciò richieda la necessità di apportare una modifica al presente regolamento.
 7. Il soggetto preposto alla liquidazione dell'incentivo dispone il pagamento dello stesso ad esito di un espresso esito valutativo sulla correttezza della documentazione e sulle attestazioni rese dal RUP;
 8. La liquidazione degli incentivi al personale, fermo restando il procedimento sopra riportato avviene nell'anno successivo a quello di riferimento ad esito:
 - dell'approvazione del Rendiconto della Gestione;
 - della validazione della Relazione sulla performance ad opera del NDV;
 - della valutazione della performance organizzativa ed individuale.
 9. Gli atti di liquidazione degli incentivi al personale devono essere trasmessi tempestivamente all'Ufficio Personale per l'effettivo inserimento nel primo cedolino stipendiale utile del soggetto beneficiario.

Art. 18

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività dell'atto di approvazione dello stesso come le seguenti specificazioni:
 - a) le funzioni tecniche relative ad opere, servizi e forniture per le quali è già avvenuta la formale destinazione delle risorse finanziarie agli incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113, comma 2 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i seguono la previgente disciplina contenuta nel medesimo decreto legislativo e nella regolamentazione dell'ente in materia, anche se svolte successivamente il 1° luglio 2023, essendo già stati registrati gli impegni di spesa e significando che il procedimento è ancora in "in corso" come previsto dall'art. 226 del Codice;
 - b) nel caso di impegni pluriennali già assunti sugli stanziamenti di bilancio relativi ad esempio ad appalti di servizi su più annualità e per i quali alcune funzioni tecniche sono state suddivise su tutta la durata degli stessi, si applica l'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i. e la previgente regolamentazione in materia di incentivi per funzioni tecniche presso l'ente, qualificandosi anch'essi come procedimento "in corso" ai sensi dell'art. 226 del D.lgs. 36/2023;
 - c) per i procedimenti avviati dopo il 1° luglio 2023, compresi quelli richiamati all'art. 225 del Codice (periodo transitorio fino al 31/12/2023), che non rientrano nelle casistiche di cui all'art. 226 del medesimo Codice (procedimenti in corso) trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente Regolamento;
2. Le norme di cui al presente regolamento si applicano alle attività oggetto di incentivazione ricadenti nella casistica riportata alla lett. C) del comma precedente anche se precedenti all'entrata in vigore del presente Regolamento, purché risultino già appositamente accantonate in bilancio le somme necessarie allo scopo e pertanto inserite nel quadro economico riguardante la singola opera, servizio o fornitura;
3. Tenuto conto di quanto indicato ai commi 1 e 2 del presente articolo, il riparto e la liquidazione delle risorse finanziarie destinate alle funzioni tecniche svolte dai dipendenti e per le altre finalità previste dall'art.45 del Codice, sulla base delle disposizioni di cui al presente Regolamento, per attività svolte precedentemente alla sua all'entrata in vigore potrà avvenire solamente se al momento della

liquidazione risulterà, da appositi atti, che la destinazione delle risorse finanziarie alle funzioni tecniche svolte dai dipendenti e per le altre finalità previste dall'art. 45 del Codice è rispettosa delle disposizioni contenute nel presente Regolamento.

Allegato

Schema di determina di liquidazione incentivi al personale relativi ad OPERE

LIQUIDAZIONE DEGLI INCENTIVI AL PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 45 DEL D.LGS. 36/2023 RELATIVI ALL'OPERA: _____

IL DIRIGENTE DEL SETTORE _____

Visti:

- il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D.Lgs n. 165/2001;
- lo Statuto Comunale vigente;
- il vigente Regolamento comunale di contabilità;
- il regolamento comunale dei contratti;
- il regolamento comunale dei controlli interni;
- il D.Lgs n. 118/2011;
- il D.Lgs. 36/2023;

Visto il decreto di conferimento dell'incarico dirigenziale presso il Settore _____, n. ____ del _____;

Dato atto che ai sensi del vigente PIAO approvato dall'Amministrazione Comunale con DGC n. ____ del _____, il Dirigente firmatario del presente atto - nella procedura di cui trattasi - non si trova in condizioni di conflitto di interessi, anche potenziale;

Ravvisata la rispondenza del presente atto ai principi di regolarità e correttezza dell'azione amministrativa ai sensi e per gli effetti dell'art. 147 bis del decreto legislativo 18 Agosto 2000, n. 267;

Richiamati i seguenti atti:

- delibera di Consiglio Comunale n. ____ del _____, esecutiva, con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione _____ - _____;
- delibera di Consiglio Comunale n. ____ del _____ esecutiva, con cui è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario _____ - _____;
- delibera di Giunta Comunale n. ____ del _____, esecutiva, con cui è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione e disposta l'assegnazione delle risorse ai dirigenti;
- delibera di Giunta Comunale n. ____ del _____, esecutiva, con cui è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio _____ - _____;

Visti gli artt. 179 e 183 del D.Lgs. 267/2000 che definiscono le modalità di accertamento delle entrate e di impegno delle spese;

Dato atto che ai sensi dell'art.183 del T.U.E.L. è stata accertata la compatibilità del programma dei pagamenti con i relativi stanziamenti di cassa;

Richiamato integralmente il vigente Regolamento recate “*Disciplina per la determinazione e la corresponsione degli incentivi alle funzioni tecniche previsti dall’art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023*”; approvato con DGC n. ____ del _____ e sottoscritto dalla Delegazione Trattante in data _____;

Visto in particolare l’art. 18 del Regolamento sopra indicato rubricato: “*Entrata in vigore*” e considerato che il presente atto rientra tra le fattispecie di funzioni tecniche indicate al comma 1, lett. c): “*procedimenti avviati dopo il 1° luglio 2023, compresi quelli richiamati all’art. 225 del Codice (periodo transitorio fino al 31/12/2023), che non rientrano nelle casistiche di cui all’art. 226 del medesimo Codice (procedimenti in corso)*”, (eventuale) tenuto altresì conto dei successivi commi 2 e 3 del medesimo articolo;

Atteso che in data _____ si è conclusa l’opera relativa a
“ _____”;

Dato atto che:

- l’opera sopra indicata non rientra tra le fattispecie escluse dalla disciplina degli incentivi alle funzioni tecniche, indicate al comma 1 dell’art. 5 del Regolamento comunale in materia approvato con DGC n. ____/2023;
- con DGC n. ____ del _____ è stato approvato il progetto dell’opera e quantificato l’incentivo al personale per attività tecniche nell’importo pari ad Euro: _____;
- (eventuale) l’opera in argomento è finanziata da/con _____ per complessivi Euro: _____ e che in data _____ a mezzo PEC prot.: _____ è stata trasmessa la rendicontazione dei costi al soggetto finanziatore tesa ad ottenere l’erogazione del finanziamento, come da documentazione conservata agli atti. La stessa sarà integrata successivamente con i dati relativi al mandato di pagamento ed alla quietanza bancaria inerenti gli incentivi liquidati, con il presente atto, al personale per funzioni tecniche; (si richiede che la rendicontazione venga trasmessa anche al Dirigente del Settore Finanziario ai fini dell’apposizione del visto di copertura finanziaria dell’atto di liquidazione degli incentivi al personale)
- l’opera è stata affidata alla ditta _____ con Determina Dirigenziale n. ____ del _____ (eventuale) che ha offerto un ribasso economico di ____% sull’importo a base di procedura di affidamento pari ad Euro _____, corrispondente ad un importo di aggiudicazione di Euro: _____, (eventuale) oltre oneri per la sicurezza per Euro: _____;
- il ribasso economico non costituisce rettifica alle risorse finanziarie destinate agli incentivi per funzioni tecniche;
- il quadro economico dell’opera, di cui al presente atto, è stato impegnato con Determina Dirigenziale n. ____ del _____ per un importo complessivo pari ad Euro: _____ di cui il ____% destinati a incentivi per le funzioni tecniche pari ad Euro: _____ di cui l’80% corrispondente ad Euro: _____ destinati a remunerare le attività tecniche svolte dai dipendenti afferenti al “gruppo di lavoro” individuato e il 20% corrispondente ad Euro: _____ destinati a remunerare le altre finalità, contemplate dall’art. 45 del D.Lgs. 36/2023, il cui utilizzo avverrà previa adozione di apposita determinazione del Dirigente/responsabile di riferimento;

Ricordato che attraverso la Determina n. ____/2023 di impegno del quadro economico dell’opera _____ il Dirigente del Settore _____ ha provveduto a definire il “gruppo di lavoro” destinatario dell’incentivo riferito all’opera stessa, come di seguito indicato:

| Nr. Matricola dipendente | Area da CCNL e profilo professionale | Attività generica/specifica attribuita con Determina n. ____ del ____ | Tempi di esecuzione PREVISTI del ruolo o attività |
|--------------------------|--------------------------------------|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Atteso che i dipendenti sopra indicati:

- non hanno subito condanne ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. 165/2001, come da dichiarazioni conservate agli atti;
- in quanto afferenti al "gruppo di lavoro", si sono assunti la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate;

Considerato che il RUP ha reso la seguente documentazione, conservata agli atti d'ufficio, volta ad accertare e ad attestare che ciascun dipendente incaricato di svolgere le specifiche attività incentivabili previste per l'opera le abbia effettivamente svolte e la misura di realizzazione:

- _____;
- _____;
- _____;

Verificata la documentazione prodotta dal RUP ed in particolare le attestazioni che lo riguardano, come di seguito indicato:

- _____;
- _____;
- _____;

e ritenuta regolare ai fini della liquidazione degli incentivi per funzioni tecniche al personale;

Ritenuto, con il presente atto, di procedere alla suddivisione dell'incentivo per le funzioni tecniche fra i componenti del "gruppo di lavoro" data la conclusione dell'opera _____ avvenuta in data _____ (*eventuale*) e la trasmissione della rendicontazione dei costi dell'opera stessa al soggetto finanziatore di cui alla PEC prot. n. _____ del _____, la quale sarà integrata successivamente con i dati relativi al mandato di pagamento ed alla quietanza bancaria inerenti gli incentivi liquidati, con il presente atto, al personale per funzioni tecniche;

Visti i seguenti articoli del vigente Regolamento del Comune di Bondeno recante "*Disciplina per la determinazione e la corresponsione degli incentivi alle funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023*", approvato con DGC n. _____/2023:

- l'art. 10 nel quale vengono definiti i coefficienti di norma utilizzati per il riparto fra i diversi componenti del "gruppo di lavoro" della quota di risorse finanziarie destinate ad incentivo al personale per attività tecniche riferite ai lavori e viene altresì specificato che nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività specifiche fra quelle indicate nella tabella (ad esclusione delle attività affidate a

personale esterno all'ente), le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche specifiche restanti (da effettuare internamente) sono corrispondentemente riparametrate nell'ambito della medesima attività tecnica generale;

- l'art. 14 disciplinante l'ipotesi di presenza di casi di cumulo di attività assegnate allo stesso dipendente a cui spetterà la somma delle percentuali previste per ogni singola attività tecnica incentivabile;
- l'art. 15, comma 2 nel quale si specifica che le quote di incentivo relative ad attività completamente realizzate da personale avente qualifica dirigenziale costituiscono economia; mentre nel caso in cui le attività siano svolte, oltre che dal dirigente, anche da eventuali collaboratori, privi di detta qualifica professionale, agli stessi si quantifica, nella misura del 100%, l'aliquota prevista per l'attività incentivante;

Ritenuto, ai sensi del succitato art. 10 del Regolamento approvato con DGC n. ____/2023 di procedere al riparto degli incentivi per funzioni tecniche relativi all'opera _____ come di riportato nella tabella sotto esposta:

| Opera: _____ | | | | | | | |
|--|---|--------------------------------------|--------------------|---|--|--|--|
| Importo complessivo dell'Opera: | | Importo posto a base di affidamento | | Capitolo/Impegno di bilancio | | N.Cap./anno: ____ N.Imp./anno ____ (lavori) N.Imp./anno ____ (Inc pers.) - N.Imp./anno ____ (Altre finalità) | |
| Risorse destinate a incentivi per funzioni tecniche (*) | | Di cui a incentivi al personale (^): | | Di cui ad altre finalità previste dall'art. 45 D.lgs. 36/2023 | | | |
| RIPARTO DELL'INCENTIVO AL PERSONALE FRA I COMPONENTI COSTITUENTI IL GRUPPO DI LAVORO INDIVIDUATO CON DETERMINA DIRIGENZIALE N. ____ DEL ____ | | | | | | | |
| Nr. Matricola dipendente | Attività generica/specifica attribuita con Determina n. ____ del ____ | % riparto incentivo | Incentivo previsto | Tempi di esecuzione PREVISTI/ EFFETTIVI del ruolo o attività | Costi di Realizzazione PREVISTI/ EFFETTIVI | Riduzione incentivo per incrementi di costi o dei tempi di esecuzione ai sensi dell'art. 16 del Regolamento DGC n. ____/2023 | Incentivo effettivamente assegnato (^) |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| TOTALE | | | € | | | | € |

(*) **Graduazione della misura delle risorse finanziarie destinate per incentivi alle funzioni tecniche:**

| Classi di importo dei lavori | Percentuale da applicare |
|--|--------------------------|
| Fino a euro 1.000.000,00 | 2% |
| da euro 1.000.000,01 a euro 5.548.000,00 | 1,80% |
| da euro 5.548.000,01 a euro 10.000.000,00 | 1,60% |
| da euro 10.000.000,01 a euro 25.000.000,00 | 1,40% |
| oltre euro 25.000.000,00 | 1% |

(^) **importo complessivo degli oneri previdenziali, assistenziali e del contributo IRAP a carico del Comune.**

Acquisiti i dati relativi al trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dai dipendenti beneficiari e agli incentivi per funzioni tecniche già maturati/percepiti anche da altre amministrazioni, per il medesimo periodo di competenza oggetto di liquidazione, da cui risulta l'esito sotto riportato:

| Nr. Matricola dipendente | Trattamento economico complessivo annuo lordo | Incentivi maturati/percepiti già anche da altre amministrazioni per il medesimo periodo di competenza oggetto di liquidazione | Eventuale decurtazione incentivo per rispetto del limite soggettivo | Incentivo da liquidare con il presente atto comprensivo di oneri previdenziali, assistenziali e del contributo Irap a carico Ente |
|--------------------------|---|---|---|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

(eventuale) Dato atto che la quota di incentivi per funzioni tecniche non liquidabile con il presente atto ai fini del rispetto del limite soggettivo riferito al trattamento economico complessivo annuo loro, corrispondente ad Euro: _____ incrementerà la quota del 20% delle risorse finanziarie destinate alle altre finalità contemplate dall'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 di cui all'impegno n. _____ del _____ assunto al cap. _____;

Dato atto che:

- è stato approvato il Rendiconto della Gestione con DCC n. _____ del _____;
- è stata validata la Relazione sulla performance, approvata con DGC n. _____ del _____ da parte del NDV in data _____ con Verbale acquisito al prot. n. _____;
- è stata effettuata la valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale dipendente del Comune di Bondeno e che i suddetti dipendenti hanno acquisito una valutazione positiva legittimante l'erogazione degli incentivi in parola;

Considerato che:

- le somme di cui si dispone ora la liquidazione risultano opportunamente impegnate, ai competenti capitoli di bilancio afferenti all'opera _____, con da Determinazione n. _____ del _____ e come di seguito indicato:

- impegno n. _____ anno _____ assunto al cap. n. _____ art. n. _____ anno _____ - importo disponibile al pagamento pari ad Euro: _____ a cui si imputa la spesa pari ad Euro: _____ derivante dal presente atto;
- impegno n. _____ anno _____ assunto al cap. n. _____ art. n. _____ anno _____ - importo disponibile al pagamento pari ad Euro: _____ a cui si imputa la spesa pari ad Euro: _____ derivante dal presente atto;

- gli importi da erogarsi agli aventi diritto:

- come sopra determinati risultano inoltre comprensivi degli oneri previdenziali, assistenziali e dell'Irap a carico dell'ente;
- risultano contenuti nei limiti della specifica voce del fondo di parte variabile per l'anno _____ delle risorse decentrate, costituito con _____, esecutiva, ammontante ad Euro: _____, e ricompresi nell'Accordo Economico per l'anno _____, sottoscritto dalla Delegazione Trattante in data _____, con particolare riferimento all'anno _____;

Dato altresì atto che nel rispetto del principio contabile di cui al D.Lgs. 118/2011, paragrafo 5.2 dell'Allegato n. 4/2 si dispone con il presente atto, conseguentemente alla liquidazione incentivi per le funzioni tecniche sopra indicata, il regolarizzo contabile dell'importo onnicomprensivo pari ad Euro _____ ai seguenti capitoli di entrata e spesa:

- Entrata: n. 1092 – “Entrate da regolarizzo incentivi al personale previsti sui singoli lavori, servizi e forniture”, bilancio di previsione _____, gestione competenza, sufficientemente disponibile, imputando il suddetto importo all'accertamento n. _____ anno _____ che presenta un disponibilità all'incasso pari ad Euro: _____;
- Spesa: n. 1500 “Incentivi per funzioni tecniche”, bilancio di previsione _____, gestione competenza, sufficientemente disponibile, imputando il suddetto importo all'impegno n. _____ anno _____ che presenta un disponibilità al pagamento pari ad Euro: _____;

Visto il parere di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria della spesa resa dal responsabile del servizio finanziario D.ssa Sabrina Cavallini, sulla determinazione, ai sensi dell'art. 151 del D.Lgs. n. 267 del 18/8/2000;

DETERMINA

Per quanto in premessa specificato che si intende qui integralmente richiamato:

1. Di procedere al riparto degli incentivi per funzioni tecniche relativi all'opera _____, terminata in data _____ come di riportato nella tabella sotto esposta:

| Opera: _____ | | | | | | | |
|---|---|--------------------------------------|--------------------|---|--|--|--|
| Importo complessivo dell'Opera: | | Importo posto a base di affidamento | | Capitolo/Impegno di bilancio | | N.Cap./anno: _____ N.Imp./anno _____ (lavori) N.Imp./anno _____ (Inc pers.) - N.Imp./anno _____ (Altre finalità) | |
| Risorse destinate a incentivi per funzioni tecniche (*) | | Di cui a incentivi al personale (^): | | Di cui ad altre finalità previste dall'art. 45 D.lgs. 36/2023 | | | |
| RIPARTO DELL'INCENTIVO AL PERSONALE FRA I COMPONENTI COSTITUENTI IL GRUPPO DI LAVORO INDIVIDUATO CON DETERMINA DIRIGENZIALE N. ____ DEL _____ | | | | | | | |
| Nr. Matricola dipendente | Attività generica/specifica attribuita con Determina n. ____ del ____ | % riparto incentivi | Incentivo previsto | Tempi di esecuzione PREVISTI/ EFFETTIVI del ruolo o attività | Costi di Realizzazione PREVISTI/ EFFETTIVI | Riduzione incentivo per incrementi di costi o dei tempi di esecuzione ai sensi dell'art. 16 del Regolamento DGC n. ____/2023 | Incentivo effettivamente assegnato (^) |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| TOTALE | | | € | | | | € |

2. Di dare atto che avendo provveduto alla verifica dei dati relativi al trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dai dipendenti beneficiari e agli incentivi per funzioni tecniche già maturati/percepiti anche da altre amministrazioni, per il medesimo periodo di competenza oggetto di liquidazione, l'incentivo da liquidarsi con il presente atto risulta essere come di seguito riportato:

| Nr. Matricola dipendente | Trattamento economico complessivo annuo lordo | Incentivi maturati/percepiti anche da altre amministrazioni per il medesimo periodo di competenza oggetto di liquidazione | già Eventuale decurtazione incentivo per rispetto del limite soggettivo | Incentivo da liquidare con il presente atto comprensivo di oneri previdenziali, assistenziali e del contributo Irap a carico Ente |
|--------------------------|---|---|---|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

(eventuale) dando altresì atto che la quota di incentivi per funzioni tecniche non liquidabile con il presente atto ai fini del rispetto del limite soggettivo riferito al trattamento economico complessivo annuo loro, corrispondente ad Euro: _____ incrementa la quota del 20% delle risorse finanziarie destinate alle altre finalità contemplate dall'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 di cui all'impegno n. _____ del _____ assunto al cap. _____ da effettuarsi con il presente atto;

3. Di dare atto che:

- è stato approvato il Rendiconto della Gestione con DCC n. ____ del ____;
- è stata validata la Relazione sulla performance, approvata con DGC n. ____ del ____ da parte del NDV in data _____ con Verbale acquisito al prot. n. _____;
- è stata effettuata la valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale dipendente del Comune di Bondeno e che i suddetti dipendenti hanno acquisito una valutazione positiva legittimante l'erogazione degli incentivi in parola;

4. che:

- le somme di cui si dispone ora la liquidazione risultano opportunamente impegnate, ai competenti capitoli di bilancio afferenti all'opera _____, con da Determinazione n. ____ del ____ e come di seguito indicato:

- impegno n. _____ anno _____ assunto al cap. n. _____ art. n. ____ anno _____ - importo disponibile al pagamento pari ad Euro: _____ a cui si imputa la spesa pari ad Euro: _____ derivante dal presente atto;
- impegno n. _____ anno _____ assunto al cap. n. _____ art. n. ____ anno _____ - importo disponibile al pagamento pari ad Euro: _____ a cui si imputa la spesa pari ad Euro: _____ derivante dal presente atto;

- gli importi da erogarsi agli aventi diritto:

- come sopra determinati risultano inoltre comprensivi degli oneri previdenziali, assistenziali e dell'Irap a carico dell'ente;
- risultano contenuti nei limiti della specifica voce del fondo di parte variabile per l'anno _____ delle risorse decentrate, costituito con _____, esecutiva, ammontante ad Euro: _____, e ricompresi nell'Accordo Economico per l'anno _____, sottoscritto dalla Delegazione Trattante in data _____, con particolare riferimento all'anno _____;

5. altresì che nel rispetto del principio contabile di cui al D.Lgs. 118/2011, paragrafo 5.2 dell'Allegato n. 4/2 si dispone con il presente atto, conseguentemente alla liquidazione incentivi per le funzioni tecniche sopra indicata, il regolarizzo contabile dell'importo onnicomprensivo pari ad Euro _____ ai seguenti capitoli di entrata e spesa:

- Entrata: n. 1092 – *“Entrate da regolarizzo incentivi al personale previsti sui singoli lavori, servizi e forniture”*, bilancio di previsione _____, gestione competenza, sufficientemente disponibile, imputando il suddetto importo all'accertamento n. _____ anno _____ che presenta un disponibilità all'incasso pari ad Euro: _____;
- Spesa: n. 1500 *“Incentivi per funzioni tecniche”*, bilancio di previsione _____, gestione competenza, sufficientemente disponibile, imputando il suddetto importo all'impegno n. _____ anno _____ che presenta un disponibilità al pagamento pari ad Euro: _____;

6. Di trasmettere il presente atto all'Ufficio Personale per l'effettivo inserimento nel primo cedolino stipendiale utile del dipendente beneficiario;

7. Di accertare, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa-contabile di cui all'articolo 147-bis, comma 1 del D. Lgs 267/2000, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla regolarità, legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole è reso unitamente alla sottoscrizione del presente provvedimento da parte del responsabile del servizio;

8. Di dare atto che il seguente provvedimento è rilevante ai fini dell'amministrazione trasparente di cui al D. Lgs 33/2013;

9. Di rendere noto ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241/1990 che il responsabile del procedimento è il Dirigente del Settore _____.

Schema di determina di liquidazione incentivi al personale relativi a SERVIZI E FORNITURE

LIQUIDAZIONE DEGLI INCENTIVI AL PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 45 DEL D.LGS. 36/2023 RELATIVI AL SERVIZIO/ALLA FORNITURA: _____

IL DIRIGENTE DEL SETTORE _____

Visti:

- il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D.Lgs n. 165/2001;
- lo Statuto Comunale vigente;
- il vigente Regolamento comunale di contabilità;
- il regolamento comunale dei contratti;
- il regolamento comunale dei controlli interni;
- il D.Lgs n. 118/2011;
- il D.Lgs. 36/2023;

Visto il decreto di conferimento dell'incarico dirigenziale presso il Settore _____, n. ____ del _____;

Dato atto che ai sensi del vigente PIAO approvato dall'Amministrazione Comunale con DGC n. ____ del _____, il Dirigente firmatario del presente atto - nella procedura di cui trattasi - non si trova in condizioni di conflitto di interessi, anche potenziale;

Ravvisata la rispondenza del presente atto ai principi di regolarità e correttezza dell'azione amministrativa ai sensi e per gli effetti dell'art. 147 bis del decreto legislativo 18 Agosto 2000, n. 267;

Richiamati i seguenti atti:

- delibera di Consiglio Comunale n. ____ del _____, esecutiva, con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione _____-_____;
- delibera di Consiglio Comunale n. ____ del _____ esecutiva, con cui è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario _____-_____;
- delibera di Giunta Comunale n. ____ del _____, esecutiva, con cui è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione e disposta l'assegnazione delle risorse ai dirigenti;
- delibera di Giunta Comunale n. ____ del _____, esecutiva, con cui è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio _____-_____;

Visti gli artt. 179 e 183 del D.Lgs. 267/2000 che definiscono le modalità di accertamento delle entrate e di impegno delle spese;

Dato atto che ai sensi dell'art.183 del T.U.E.L. è stata accertata la compatibilità del programma dei pagamenti con i relativi stanziamenti di cassa;

Richiamato integralmente il vigente Regolamento recate “*Disciplina per la determinazione e la corresponsione degli incentivi alle funzioni tecniche previsti dall’art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023*”; approvato con DGC n. ____ del _____ e sottoscritto dalla Delegazione Trattante in data _____;

Visto in particolare l’art. 18 del Regolamento sopra indicato rubricato: “*Entrata in vigore*” e considerato che il presente atto rientra tra le fattispecie di funzioni tecniche indicate al comma 1, lett. c): “*procedimenti avviati dopo il 1° luglio 2023, compresi quelli richiamati all’art. 225 del Codice (periodo transitorio fino al 31/12/2023), che non rientrano nelle casistiche di cui all’art. 226 del medesimo Codice (procedimenti in corso)*”, (eventuale) tenuto altresì conto dei successivi commi 2 e 3 del medesimo articolo;

Atteso che in data _____ si è concluso/a il servizio/la fornitura relativa a “ _____”;

Dato atto che:

- il servizio/la fornitura sopra indicato/a non rientra tra le fattispecie escluse dalla disciplina degli incentivi alle funzioni tecniche, indicate al comma 1 dell’art. 5 del Regolamento comunale in materia approvato con DGC n. ____/2023;
- in particolare è stato nominato il direttore dell’esecuzione, nella persona del _____ attraverso _____ (indicare l’atto di nomina) quale soggetto diverso dal RUP, che risulta essere: _____ come previsto _____ (indicare il riferimento del D.lgs. 36/2023 che impone per il servizio o la fornitura l’obbligo di nomina del direttore dell’esecuzione quale soggetto diverso dal RUP. Vedasi artt. 114 co. 8, art. 31 co.1 e art. 32 del D.lgs. 36/2023);
- con DGC n. ____ del _____ è stato approvato il progetto dell’acquisto del servizio/della fornitura e quantificato l’incentivo al personale per attività tecniche nell’importo pari ad Euro: _____;
- (eventuale) il servizio/la fornitura in argomento è finanziato/a da/con _____ per complessivi Euro: _____ e che in data _____ a mezzo PEC prot.: _____ ed è stata trasmessa la rendicontazione dei costi al soggetto finanziatore tesa ad ottenere l’erogazione del finanziamento, come da documentazione conservata agli atti. La stessa sarà integrata successivamente con i dati relativi al mandato di pagamento ed alla quietanza bancaria inerenti gli incentivi liquidati, con il presente atto, al personale per funzioni tecniche; (si richiede che la rendicontazione venga trasmessa anche al Dirigente del Settore Finanziario ai fini dell’apposizione del visto di copertura finanziaria dell’atto di liquidazione degli incentivi al personale)
- Il servizio/la fornitura è stato/a affidato/a alla ditta _____ con Determina Dirigenziale n. ____ del ____ (eventuale) che ha offerto un ribasso economico di ____% sull’importo a base di procedura di affidamento pari ad Euro _____, corrispondente ad un importo di aggiudicazione di Euro: _____, (eventuale) oltre oneri per la sicurezza per Euro: _____;
- il ribasso economico non costituisce rettifica alle risorse finanziarie destinate agli incentivi per funzioni tecniche;
- il quadro economico del servizio/della fornitura, di cui al presente atto, è stato impegnato con Determina Dirigenziale n. ____ del ____ per un importo complessivo pari ad Euro: _____ di cui il ____% destinati a incentivi per le funzioni tecniche pari ad Euro: _____ di cui l’80% corrispondente ad Euro: _____ destinati a remunerare le attività tecniche svolte dai dipendenti afferenti al “gruppo di lavoro” individuato e il 20% corrispondente ad Euro: _____;

_____ destinati a remunerare le altre finalità, contemplate dall'art. 45 del D.Lgs. 36/2023, il cui utilizzo avverrà previa adozione di apposita determinazione del Dirigente/responsabile di riferimento;

Ricordato che attraverso la Determina n. ____/2023 di impegno del quadro economico del servizio/ della fornitura_____ il Dirigente del Settore _____ ha provveduto a definire il "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito al servizio/alla fornitura stesso/a, come di seguito indicato:

| Nr. Matricola dipendente | Area da CCNL e profilo professionale | Attività generica/specifica attribuita con Determina n. ___ del ____ | Tempi di esecuzione PREVISTI del ruolo o attività |
|--------------------------|--------------------------------------|--|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Atteso che i dipendenti sopra indicati:

- non hanno subito condanne ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. 165/2001, come da dichiarazioni conservate agli atti;
- in quanto afferenti al "gruppo di lavoro", si sono assunti la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate;

Considerato che il RUP ha reso la seguente documentazione, conservata agli atti d'ufficio, volta ad accertare e ad attestare che ciascun dipendente incaricato di svolgere le specifiche attività incentivabili previste per il servizio/la fornitura le abbia effettivamente svolte e la misura di realizzazione:

- _____;
- _____;
- _____;

Verificata la documentazione prodotta dal RUP ed in particolare le attestazioni che lo riguardano, come di seguito indicato:

- _____;
- _____;
- _____;

e ritenuta regolare ai fini della liquidazione degli incentivi per funzioni tecniche al personale;

Ritenuto, con il presente atto, di procedere alla suddivisione dell'incentivo per le funzioni tecniche fra i componenti del "gruppo di lavoro" data la conclusione del servizio/della fornitura _____ avvenuta in data _____ (eventuale) e la trasmissione della rendicontazione dei costi del/la servizio/fornitura stessa al soggetto finanziatore di cui alla PEC prot. n. ____ del ____ la quale sarà integrata successivamente con i dati relativi al mandato di pagamento ed alla quietanza bancaria inerenti gli incentivi liquidati, con il presente atto, al personale per le funzioni tecniche; (si richiede che la rendicontazione venga trasmessa anche al Dirigente del Settore Finanziario ai fini dell'apposizione del visto di copertura finanziaria dell'atto di liquidazione degli incentivi al personale)

Visti i seguenti articoli del vigente Regolamento del Comune di Bondeno recante "Disciplina per la determinazione e la corresponsione degli incentivi alle funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023", approvato con DGC n. _____/2023:

- l'art. 12 nel quale vengono definiti i coefficienti di norma utilizzati per il riparto fra i diversi componenti del "gruppo di lavoro" della quota di risorse finanziarie destinate ad incentivo al personale per attività tecniche riferite ai servizi e alle forniture e viene altresì specificato che nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività specifiche fra quelle indicate nella tabella (ad esclusione delle attività affidate a personale esterno all'ente), le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche specifiche restanti (da effettuare internamente) sono corrispondentemente riparametrate nell'ambito della medesima attività tecnica generale;
- l'art. 14 disciplinante l'ipotesi di presenza di casi di cumulo di attività assegnate allo stesso dipendente a cui spetterà la somma delle percentuali previste per ogni singola attività tecnica incentivabile;
- l'art. 15, comma 2 nel quale si specifica che le quote di incentivo relative ad attività completamente realizzate da personale avente qualifica dirigenziale costituiscono economia; mentre nel caso in cui le attività siano svolte, oltre che dal dirigente, anche da eventuali collaboratori, privi di detta qualifica professionale, agli stessi si quantifica, nella misura del 100%, l'aliquota prevista per l'attività incentivante;

Ritenuto, ai sensi del succitato art. 10 del Regolamento approvato con DGC n. ____/2023 di procedere al riparto degli incentivi per funzioni tecniche relativi al servizio/alla fornitura _____ come di riportato nella tabella sotto esposta:

| Servizio o Fornitura: | | | | | | | |
|--|---|--------------------------------------|--------------------|---|--|--|--|
| Importo complessivo del Servizio o Fornitura: | | Importo posto a base di affidamento | | Capitolo/Impegno di bilancio | | N.Cap./anno: _____ N.Imp./anno _____ (serv./forn) N.Imp./anno _____ (In c pers.) N.Imp./anno _____ (Altre finalità) | |
| Risorse destinate a incentivi per funzioni tecniche (*) | | Di cui a incentivi al personale (^): | | Di cui ad altre finalità previste dall'art. 45 D.lgs. 36/2023 | | | |
| RIPARTO DELL'INCENTIVO AL PERSONALE FRA I COMPONENTI COSTITUENTI IL GRUPPO DI LAVORO INDIVIDUATO CON DETERMINA DIRIGENZIALE N. _____ DEL _____ | | | | | | | |
| Nr. Matricola dipendente | Attività generica/specifica attribuita con Determina n. _____ del _____ | % riparto incentivo | Incentivo previsto | Tempi di esecuzione PREVISTI/ EFFETTIVI del ruolo o attività | Costi di Realizzazione PREVISTI/ EFFETTIVI | Riduzione incentivo per incrementi di costi o dei tempi di esecuzione ai sensi dell'art. 16 del Regolamento DGC n. _____/2023 | Incentivo effettivamente assegnato (^) |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| TOTALE | | | € | | | | € |

(*) Graduazione della misura delle risorse finanziarie destinate per incentivi alle funzioni tecniche:

| Classi di importo dei Servizi o delle Forniture | Percentuale da applicare |
|---|--------------------------|
| Da euro 30.000,00 a euro 200.000,00 | 2% |
| da euro 200.000,01 a euro 500.000,00 | 1,50% |
| oltre euro 500.000,01 | 1,00% |

(^*) importo complessivo degli oneri previdenziali, assistenziali e del contributo IRAP a carico del Comune.

Acquisiti i dati relativi al trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dai dipendenti beneficiari e agli incentivi per funzioni tecniche già maturati/percepiti anche da altre amministrazioni, per il medesimo periodo di competenza oggetto di liquidazione, da cui risulta l'esito sotto riportato:

| Nr. Matricola dipendente | Trattamento economico complessivo annuo lordo | Incentivi maturati/percepiti già anche da altre amministrazioni per il medesimo periodo di competenza oggetto di liquidazione | Eventuale decurtazione per rispetto del limite soggettivo | Incentivo da liquidare con il presente atto comprensivo di oneri previdenziali, assistenziali e del contributo Irap a carico Ente |
|--------------------------|---|---|---|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

(eventuale) Dato atto che la quota di incentivi per funzioni tecniche non liquidabile con il presente atto ai fini del rispetto del limite soggettivo riferito al trattamento economico complessivo annuo loro, corrispondente ad Euro: _____ incrementerà la quota del 20% delle risorse finanziarie destinate alle altre finalità contemplate dall'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 di cui all'impegno n. _____ del _____ assunto al cap. _____;

Dato atto che:

- è stato approvato il Rendiconto della Gestione con DCC n. ____ del ____;
- è stata validata la Relazione sulla performance, approvata con DGC n. ____ del ____ da parte del NDV in data _____ con Verbale acquisito al prot. n. _____;
- è stata effettuata la valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale dipendente del Comune di Bondeno e che i suddetti dipendenti hanno acquisito una valutazione positiva legittimante l'erogazione degli incentivi in parola;

Considerato che:

- le somme di cui si dispone ora la liquidazione risultano opportunamente impegnate, ai competenti capitoli di bilancio afferenti al servizio/alla fornitura _____, con da Determinazione n. _____ del _____ e come di seguito indicato:

- impegno n. _____ anno _____ assunto al cap. n. _____ art. n. ____ anno _____ - importo disponibile al pagamento pari ad Euro: _____ a cui si imputa la spesa pari ad Euro: _____ derivante dal presente atto;
- impegno n. _____ anno _____ assunto al cap. n. _____ art. n. ____ anno _____ - importo disponibile al pagamento pari ad Euro: _____ a cui si imputa la spesa pari ad Euro: _____ derivante dal presente atto;

- gli importi da erogarsi agli aventi diritto:

- come sopra determinati risultano inoltre comprensivi degli oneri previdenziali, assistenziali e dell'Irap a carico dell'ente;

- risultano contenuti nei limiti della specifica voce del fondo di parte variabile per l'anno _____ delle risorse decentrate, costituito con _____, esecutiva, ammontante ad Euro: _____, e ricompresi nell'Accordo Economico per l'anno _____, sottoscritto dalla Delegazione Trattante in data _____, con particolare riferimento all'anno _____;

Dato altresì atto che nel rispetto del principio contabile di cui al D.Lgs. 118/2011, paragrafo 5.2 dell'Allegato n. 4/2 si dispone con il presente atto, conseguentemente alla liquidazione incentivi per le funzioni tecniche sopra indicata, il regolarizzo contabile dell'importo onnicomprensivo pari ad Euro _____ ai seguenti capitoli di entrata e spesa:

- Entrata: n. 1092 – “Entrate da regolarizzo incentivi al personale previsti sui singoli lavori, servizi e forniture”, bilancio di previsione _____, gestione competenza, sufficientemente disponibile, imputando il suddetto importo all'accertamento n. _____ anno _____ che presenta un disponibilità all'incasso pari ad Euro: _____;
- Spesa: n. 1500 “Incentivi per funzioni tecniche”, bilancio di previsione _____, gestione competenza, sufficientemente disponibile, imputando il suddetto importo all'impegno n. _____ anno _____ che presenta un disponibilità al pagamento pari ad Euro: _____;

Visto il parere di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria della spesa resa dal responsabile del servizio finanziario D.ssa Sabrina Cavallini, sulla determinazione, ai sensi dell'art. 151 del D.Lgs. n. 267 del 18/8/2000;

DETERMINA

Per quanto in premessa specificato che si intende qui integralmente richiamato:

1. Di procedere al riparto degli incentivi per funzioni tecniche relativi al servizio/alla fornitura _____, terminata in data _____ come di riportato nella tabella sotto esposta:

| Servizio o Fornitura: _____ | | | | | | | |
|---|---|--------------------------------------|--------------------|---|--|--|--|
| Importo complessivo del Servizio o Fornitura: | | Importo posto a base di affidamento | | Capitolo/Impegno di bilancio | | N.Cap./anno: _____ N.Imp./anno _____ (serv./forn) N.Imp./anno _____ (In c pers.) - N.Imp./anno _____ (Altre finalità) | |
| Risorse destinate a incentivi per funzioni tecniche (*) | | Di cui a incentivi al personale (^): | | Di cui ad altre finalità previste dall'art. 45 D.lgs. 36/2023 | | | |
| RIPARTO DELL'INCENTIVO AL PERSONALE FRA I COMPONENTI COSTITUENTI IL GRUPPO DI LAVORO INDIVIDUATO CON DETERMINA DIRIGENZIALE N. _____ DEL _____ | | | | | | | |
| Nr. Matricola dipendente | Attività generica/specifica attribuita con Determina n. _____ del _____ | % riparto incentivo | Incentivo previsto | Tempi di esecuzione PREVISTI/ EFFETTIVI del ruolo o attività | Costi di Realizzazione PREVISTI/ EFFETTIVI | Riduzione incentivo per incrementi di costi o dei tempi di esecuzione ai sensi dell'art. 16 del Regolamento DGC n. _____/2023 | Incentivo effettivamente assegnato (^) |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| TOTALE | | | € | | | | € |

2. Di dare atto che avendo provveduto alla verifica dei dati relativi al trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dai dipendenti beneficiari e agli incentivi per funzioni tecniche già maturati/percepiti anche da altre amministrazioni, per il medesimo periodo di competenza oggetto di liquidazione, l'incentivo da liquidarsi con il presente atto risulta essere come di seguito riportato:

| Nr. Matricola dipendente | Trattamento economico complessivo annuo lordo | Incentivi maturati/percepiti anche da altre amministrazioni per il medesimo periodo di competenza oggetto di liquidazione | già Eventuale decurtazione incentivo per rispetto del limite soggettivo | Incentivo da liquidare con il presente atto comprensivo di oneri previdenziali, assistenziali e del contributo Irap a carico Ente |
|--------------------------|---|---|---|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

(eventuale) dando altresì atto che la quota di incentivi per funzioni tecniche non liquidabile con il presente atto ai fini del rispetto del limite soggettivo riferito al trattamento economico complessivo annuo loro, corrispondente ad Euro: _____ incrementa la quota del 20% delle risorse finanziarie destinate alle altre finalità contemplate dall'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 di cui all'impegno n. _____ del _____ assunto al cap. _____ da effettuarsi con il presente atto;

3. Di dare atto che:

- è stato approvato il Rendiconto della Gestione con DCC n. _____ del _____;
- è stata validata la Relazione sulla performance, approvata con DGC n. _____ del _____ da parte del NDV in data _____ con Verbale acquisito al prot. n. _____;
- è stata effettuata la valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale dipendente del Comune di Bondeno e che i suddetti dipendenti hanno acquisito una valutazione positiva legittimante l'erogazione degli incentivi in parola;

4. che:

- le somme di cui si dispone ora la liquidazione risultano opportunamente impegnate, ai competenti capitoli di bilancio afferenti al servizio/alla fornitura _____, con da Determinazione n. _____ del _____ e come di seguito indicato:

- impegno n. _____ anno _____ assunto al cap. n. _____ art. n. _____ anno _____ - importo disponibile al pagamento pari ad Euro: _____ a cui si imputa la spesa pari ad Euro: _____ derivante dal presente atto;
- impegno n. _____ anno _____ assunto al cap. n. _____ art. n. _____ anno _____ - importo disponibile al pagamento pari ad Euro: _____ a cui si imputa la spesa pari ad Euro: _____ derivante dal presente atto;

- gli importi da erogarsi agli aventi diritto:

- come sopra determinati risultano inoltre comprensivi degli oneri previdenziali, assistenziali e dell'Irap a carico dell'ente;
- risultano contenuti nei limiti della specifica voce del fondo di parte variabile per l'anno _____ delle risorse decentrate, costituito con _____, esecutiva, ammontante _____

ad Euro: _____, e ricompresi nell'Accordo Economico per l'anno _____, sottoscritto dalla Delegazione Trattante in data _____, con particolare riferimento all'anno _____;

5. altresì che nel rispetto del principio contabile di cui al D.Lgs. 118/2011, paragrafo 5.2 dell'Allegato n. 4/2 si dispone con il presente atto, conseguentemente alla liquidazione incentivi per le funzioni tecniche sopra indicata, il regolarizzo contabile dell'importo onnicomprensivo pari ad Euro _____ ai seguenti capitoli di entrata e spesa:

- Entrata: n. 1092 – *“Entrate da regolarizzo incentivi al personale previsti sui singoli lavori, servizi e forniture”*, bilancio di previsione _____, gestione competenza, sufficientemente disponibile, imputando il suddetto importo all'accertamento n. _____ anno _____ che presenta un disponibilità all'incasso pari ad Euro: _____;
- Spesa: n. 1500 *“Incentivi per funzioni tecniche”*, bilancio di previsione _____, gestione competenza, sufficientemente disponibile, imputando il suddetto importo all'impegno n. _____ anno _____ che presenta un disponibilità al pagamento pari ad Euro: _____;

6. Di trasmettere il presente atto all'Ufficio Personale per l'effettivo inserimento nel primo cedolino stipendiale utile del dipendente beneficiario;

7. Di accertare, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa-contabile di cui all'articolo 147-bis, comma 1 del D. Lgs 267/2000, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla regolarità, legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole è reso unitamente alla sottoscrizione del presente provvedimento da parte del responsabile del servizio;

8. Di dare atto che il seguente provvedimento è rilevante ai fini dell'amministrazione trasparente di cui al D. Lgs 33/2013;

9. Di rendere noto ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241/1990 che il responsabile del procedimento è il Dirigente del Settore _____.

PROIEZIONI FONDO 2023- integrato nella misura massima 1,2% e integrazioni da contratto

Art. 23 comma 2 D.Lgs.75/2017 - limite fondo 2016

| | FONDO 2016 | FONDO 2023 | PROIEZIONI UTILIZZO 2023 | UTILIZZO PROIEZIONI DICEMBRE 2023 |
|---|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------------|
| | Finanziamento | | | |
| Risorse stabili senza incremento obbligatorio RICALCOLO ARAN (CONFLUISCE NELL'UNICO IMPORTO CONSOLIDATO) | 282.319,00 | | | |
| Incrementi contratto(CONFLUISCE NELL'UNICO IMPORTO CONSOLIDATO) | 15.167,00 | | | |
| INCREMENTO CCNL 2002/2005 (ART.32COMMA 7 CCNL 22/1/2004) ALTA PROFESSIONALITA'0,2%MONTE SALARI DIP 2001 | 5.309,71 | | | |
| UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018 | 302.795,71 | 302.795,71 | | |
| RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE per disposizione contrattuale ccnl 2016/2018 art 67 comma2 | | | | |
| Differenziali progressioni economiche art 67 comma 2 lett B - | 342,50 | 6206,69 | | |
| Incremento CCNL 21/05/2018 art 67 co 2lettA (€83,20 per 83,97 dipendenti riproporzionati PT) | | 5938,36 | | |
| RISORSE STABILI da assoggettare al limite art 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017 | | | | |
| RIA ed Assegni ad Personam PERSONALE CESSATO ANNO 2018 art. 67 comma 2 lett C | | 2860,65 | | |
| RIA ed Assegni ad Personam PERSONALE CESSATO ANNO 2019 art 67 comma 2 lettera C | | 5423,33 | | |
| RIA ed Assegni ad Personam PERSONALE CESSATO ANNO 2020 art 67 comma 2 lettera C | | 2096,32 | | |
| RIA ed Assegni ad Personam PERSONALE CESSATO ANNO 2021 art 67 comma 2 lettera C (per 13 mensilità) | | 1364,48 | | |
| RIA ed Assegni ad Personam PERSONALE CESSATO ANNO 2022 art 67 comma 2 lettera C (per 13 mensilità) | | 739,18 | | |
| Riduzione consolidata anno 2014 per cessazione personale DL 78/2010(rif foglio di calcolo ARAN)- parte stabile (art 1 co 236 L.208/2015) | -13.268,00 | -13.268,00 | | |
| Riduzione consolidata anno 2014 per cessazione personale DL 78/2010(rif foglio di calcolo ARAN)- (art 1 co 236 L.208/2015) parte variabile | -951,00 | -951,00 | | |
| Riduzioni Fondo 2016 (parte stabile e variabile) | -17.204,00 | | | |
| RISORSE STABILI da NON assoggettare al limite art 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017 - art 79 comma 1 ccnl 16/11/2022 | | | | |
| Incremento art 79 comma 1 lettera B - 84,50 € a dipendente al 31/12/2018 - 73 dipendenti | | 6168,5 | | |
| Differenziali progressioni economiche orizzontali - art. 79 comma 1 lettera D | | 3149,64 | | |
| Incremento art.79 comma 1 bis - differenziali D3 e B3 alla data del 01/04/2023 | | 17608,82 | | |
| TOTALE RISORSE STABILI | 271.715,21 | 340.132,68 | | |
| UTILIZZO | | | | |
| Progressioni - DIFFERENZIALE | | | 110.000,00 | |
| Indennità di comparto | | | 40.000,00 | |
| Turno | | | 29.000,00 | |
| Rischio/condizioni lavoro | | | 4.500,00 | |
| Reperibilità | | | 14.500,00 | |
| Responsabilità | | | 25.000,00 | |
| Indennità di funzione polizia locale | | | 4.600,00 | |
| maneggio valori | | | 800,00 | |
| Disagio per variazione orario lavoro+ stato civile | | | 300,00 | |
| Indennità PM seservizio esterno | | | 3.300,00 | |
| UTILIZZO STABILI | | | 232.000,00 | |
| DECURTAZIONI GIA' CONTRATTATE PER PO | | | 41.200,00 | |
| TOTALE RISORSE STABILI SENZA P.O. | | 298.932,68 | | |
| RESTI RISORSE STABILI 2023 | | 66.932,68 | PER PRODUTTIVITA' 2023 | |
| Risorse variabili: | | | | |
| incrementi ai sensi dell'art.67 comma 4 CCNL 21/05/2018 | 30.101,45 | 30101,45 | | |
| Resti RIA personale cessato anno precedente art 67 comma 3 lettera D - SOGGETTO LIMITE ART 23 COMMA 2 d.Lgs 75/2017 | | 398,02 | | |
| RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART 23 COMMA 2 ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 80 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 79 COMMA 1 E COMMA 2) (= tot somme residue 2022 - produttività pattuita con ccdd) | | | | |
| | 1311,13 | 18673,63 | | |
| Resti straordinario anno precedente (NON SOGGETTA AL LIMITE) | | 547,57 | | |
| 0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 | | 4044,80 | | |
| ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE 9.599,56 - QUOTA RELATIVA AGLI ANNI 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 5 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018 errata decurtazione PT 2021 | | 15962,41 | | |
| Utilizzo incremento 1,2 | | | | |
| Incentivi specifici PM servizi serali extra turno | | | 15.000,00 | |
| Incentivi specifici centro estivo nido | | | 2.025,00 | |

| | | | | |
|---|-------------------|-------------------|----------|------------------|
| Retribuzione risultato incaricati art90 Staff DGC 51/2019 | | | 1.335,00 | |
| Destinazione risorse incremento 1,2 %monte salari 1997 per risultato PO | | | 5.233,91 | |
| TOTALE RISORSE VARIABILI | 31.412,58 | 69.727,88 | | |
| 0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA RISERVATA ALLE P.O. - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 | | 426,09 | | |
| TOTALE RISORSE STABILI + VARIABILI - comprese P.O. | 303.127,79 | 410.286,65 | | |
| TOTALE RISORSE STABILI + VARIABILI- soggetto al limite | 301.474,16 | 331.560,14 | | |
| Decurtazione Fondo per rispetto limite 2016 | | 30.085,98 | | |
| TOTALE FONDO CHE RISPETTA IL LIMITE(compreso risorse APO) | 302.785,29 | 380.200,67 | | |
| VALORE FONDO DEFINITIVO (senza APO che rispetta il limite) | 302.785,29 | 339.000,67 | | |
| TOTALE PREVISTO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA 2023 da distribuire | | | | 83.406,76 |
| FONDO STAORDINARIO come costituita da contratto nazionale- lim. Art.14 CCNL 1/4/1999 (fondo straordinario anno 1998-3%) | 19.215,18 | 19.215,18 | | |

| | | | | |
|--|---------------|-----------|--|--|
| FONDO POSIZIONE ORGANIZZATIVE E ALTA PROFESSIONALITA | FINANZIAMENTO | | | |
| APO AFFARI GENERALI - Retr Posizione | | 8000,00 | | |
| APO AFFARI GENERALI - Retr Risultato | | 2000,00 | | |
| ALTA PROFESSIONALITA PM Posizione | | 16000,00 | | |
| ALTA PROFESSIONALITA PM risultato | | 4800,00 | | |
| APO LAVORI PUBBLICII - Retr Posizione | | 8000,00 | | |
| APO AFFARI GENERALI - Retr Risultato | | 2400,00 | | |
| | | 41.200,00 | | |

FONDO P.O. ATTUALE 41200

| | POSIZIONE |
|------------|-----------|
| ANSALONI | 18.000,00 |
| ZAMBONELLI | 8.000,00 |
| GUERZI | 8.000,00 |

5660

| | |
|-----------------------------|--------|
| NUOVA PESATURA | |
| POSIZIONE | 34000 |
| RISULTATO GARANTITO | 6180 |
| DISPONIBILITA PER RISULTATO | 7200 |
| PERCENTUALE RISULTATO | 17,14% |

| | RISULTATO ATTRIBUIBILE |
|------------|------------------------|
| ANSALONI | 8.460,00 |
| ZAMBONELLI | 2.000,00 |
| GUERZI | 2.400,00 |
| | 12.860,00 |

| | |
|---|----------|
| TOTALE RISORSE DESTINATE ALLE PO DA P.STABILE | 41200,00 |
| INTEGRAZIONE 0,22% MONTE SALARI 2018 | 426,09 |
| Integrazione Giunta 1,2% monte salari 1997 | 5233,91 |
| TOTALE RISORSE DESTINATE ALLE PO ANNO 2023 | 46860,00 |