



Comune di Carrè

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO 2019-2021
AGGIORNAMENTO 2021**

Il giorno tredici del mese di dicembre 2021 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di Parte Pubblica nella persona del Segretario Comunale dr. Luigi Alfidi

e le Rappresentanze sindacali di seguito indicate:

Rappresentanza Sindacale Territoriale

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

RSU Silvano Filippi, Alberto Bortolan e Monica Villanova

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto decentrato integrativo relativo all'aggiornamento 2021 del CCDI triennale 2019-2021 del personale dipendente del Comune di Carrè.

Art. 1. Materie regolate dalla presente contrattazione decentrata.

1. Il CCDI 2019-2021 prevede, all'art. 2, comma 5, che, benché il Contratto abbia durata triennale, vi è la facoltà, a richiesta di ciascuna parte contrattuale, di richiedere la negoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse o la modifica di alcune clausole.
2. Con il presente aggiornamento, quindi, le parti, confermate per quanto non modificato le clausole del CCDI 2019-2021, intendono apportare allo stesso alcune modifiche, come dettagliate nei seguenti articoli.

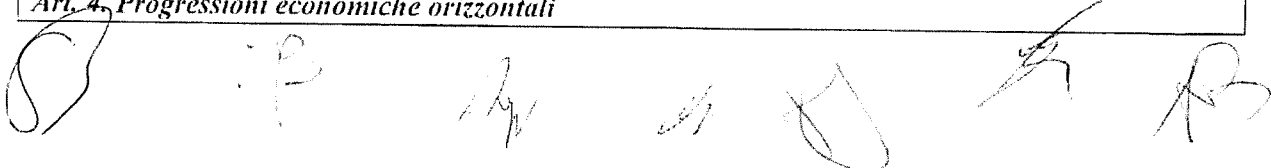
Art. 2. Costituzione del Fondo (art. 67 – CCNL 2016-2018)

1. Il Fondo risorse decentrate per il 2021 (allegato "a") è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017. A tali somme si aggiunge la componente stabile di cui al comma 2 lettere a) e b) dell'art. 67 del CCNL 2016-2018 e la componente variabile di cui al comma 3 lettera e) dell'art. 67 del CCNL 2016-2018.
2. Le risorse del fondo potranno essere incrementate con le economiche derivanti dai piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa e di riordino e ristrutturazione amministrativa, così come previsto dall'art. 16 del decreto legge 6 luglio 2011 n. 98, convertito in legge 15 luglio 2011, n. 111. I risparmi devono essere certificati dai competenti organi di controllo interno. I piani di razionalizzazione saranno oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali. Quanto ai criteri di erogazione di tali risorse il 50% della quota di risparmi destinata alla contrattazione collettiva va distribuita, fatti salvi i vincoli normativi:
 - a. per il 50% tra il personale appartenente a quei servizi maggiormente coinvolti nella realizzazione del Piano di razionalizzazione;
 - b. per il restante 50% al rimanente personale in servizio con le regole stabilite per la valutazione.
3. Viene assicurato il rispetto dell'art. 3, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (come richiamato dall'art. 67, comma 7 del contratto in rubrica) laddove si prevede che "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 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016". Non sono ricomprese in tale limite le risorse che la normativa consente di considerare al di fuori di esso.

Art. 3. Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il fondo è destinato a remunerare gli istituti già previsti nell'art. 5 del CCDI 2019-2021 e nell'aggiornamento 2020, con l'aggiunta della specifica previsione per i piani di razionalizzazione di cui al precedente articolo.

Art. 4. Progressioni economiche orizzontali



1. Le parti richiamano il precedente CCDI e a tal proposito concordano di effettuare progressioni orizzontali utilizzando le risorse già erogate allo stesso fine al personale cessato nell'anno precedente e, proporzionalmente al periodo di servizio reso, a quello che cesserà nell'anno in corso. Tale criterio di quantificazione delle risorse da destinare al finanziamento delle progressioni economiche all'interno della categoria, sarà utilizzato anche negli anni successivi.
2. La graduatoria per l'attribuzione delle progressioni orizzontali per il 2021 è unica per l'intero ente. Per lo stesso anno non partecipano alla graduatoria gli incaricati di posizione organizzativa
3. Esse saranno attribuite con i criteri previsti nell'allegato sub "c".

Art. 5. Specifici obiettivi di produttività

1. Sono previsti obiettivi specifici di produttività rivolti alla cittadinanza, finanziati nella parte variabile del fondo, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. B) del CCNL del 2016-2018.
2. Ai fini di quanto previsto al comma precedente, si evidenzia che l'ARAN, con nota di indirizzo in data 18.06.2015, in merito alla corretta applicazione dell'art. 15 comma 5 del CCNL del 1° aprile 1999, ha specificato che l'incremento delle risorse:
 - a. deve essere collegato ad un obiettivo di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, conseguito attraverso un concreto e tangibile aumento delle prestazioni del personale *per effetto dell'introduzione di un'organizzazione del lavoro per turni o di un servizio di reperibilità;*
 - b. *il risultato conseguito (che si concretizza, ad esempio, in una maggiore articolazione dell'orario di servizio giornaliero oppure nella possibilità offerta all'utenza di avvalersi di un determinato servizio su un più ampio arco temporale)* deve essere direttamente e immediatamente verificabile (...);
 - c. tali risorse aggiuntive non possono essere automaticamente confermate e stabilizzate negli anni successivi, tuttavia ciò non vale ad escludere che gli obiettivi di performance organizzativa, individuati per giustificare l'incremento, possano essere anche "obiettivi di mantenimento" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente (ad esempio garantire lo stesso orario di apertura al pubblico dei servizi, che aveva giustificato l'incremento dell'anno precedente), fermo restando il particolare riferimento alla richiesta di un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dipendente.
3. Gli specifici obiettivi di produttività previsti per l'anno 2021, in continuità con quanto già previsto nel 2019 e formalizzato nella deliberazione di approvazione del Piano esecutivo di gestione, sono previsti in allegato sub "b". In caso di parziale raggiungimento degli specifici obiettivi di produttività le somme all'uopo stanziare costituiscono economie di bilancio.
4. Per gli specifici obiettivi di produttività vengono stanziati i seguenti fondi:
 - € 1.100,00 per il servizio di pronto intervento
 - € 1.500,00 per il progetto relativo ai matrimoni e alle manifestazioni culturali
 - € 12.000,00 per tutti gli altri progetti con le seguenti percentuali divise per singolo servizio, calcolate sulla base del numero dei lavoratori appartenenti al servizio e alla complessità dei progetti:

servizio amministrativo	29,69%
servizio finanziario	24,77%

B *Am* *AB* *83*

servizio tecnico manutentivo	28,14%
servizio sviluppo del territorio	17,40%

5. Qualora le somme destinate all'obiettivo relativo ai matrimoni e alle manifestazioni culturali fossero insufficienti, la differenza sarà integrata diminuendo le somme stanziato per gli altri progetti; nel caso in cui, invece, si verificano economie nel progetto relativo ai matrimoni e alle manifestazioni culturali esse incrementeranno quanto stanziato per gli altri progetti, con eccezione di quello relativo al pronto intervento. In ogni caso, qualora le somme per tutti i progetti previsti al comma 4 siano utilizzate per un importo inferiore alle somme stanziato tra le risorse variabili ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. i) del CCNL del 2016-2018, esse costituiranno economie di bilancio.
6. L'erogazione delle somme relative agli specifici obiettivi di produttività è conseguente alla valutazione dell'ottimale svolgimento degli stessi, secondo la valutazione effettuata dal nucleo di valutazione, che potrà differenziare l'incentivo in relazione al grado di raggiungimento dell'obiettivo del singolo servizio. Tale verifica costituirà l'indice di performance organizzativa, il quale, cumulato alla performance individuale, secondo quanto previsto nel sistema valutativo in vigore, determinerà l'incentivo da liquidare al singolo lavoratore.

Art. 6. Produttività collettiva

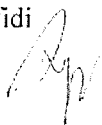
1. La parte del fondo per il trattamento accessorio che residua dall'applicazione dei precedenti articoli viene destinata al finanziamento della produttività collettiva ed individuale.
2. Con la produttività collettiva ed individuale viene retribuito la qualità del servizio prestato dai dipendenti, secondo la metodologia di valutazione vigente.
3. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni individuali più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione in vigore, è attribuita una maggiorazione del premio, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base del sistema valutativo; la misura di detta maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi spettanti al personale valutato positivamente e sarà attribuita al 10% dei dipendenti oggetto di valutazione (con arrotondamento aritmetico in difetto o in eccesso).

Art. 7. Regolamento per la istituzione e modalità di ripartizione del fondo incentivante per funzioni tecniche

1. Le parti approvano l'allegato (sub "d") schema del Regolamento che disciplina i criteri per l'erogazione dell'incentivo di cui all'art. 113 del d. lgs. N. 50/2016.

la Delegazione di Parte Pubblica

Luigi Alfidi



Rappresentanza Sindacale Unitaria

Alberto Bortolan



Silvano Filippi



Monica Villanova



allegato sub "a"

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2020	2021
Risorse stabili		
IMPONIBILE PORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C. 1 CCNL 2016-2018)	€ 41.075,23	€ 41.075,23
IMPORTO SU BASE ANNUARIA FERIA E FERIA PER DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART. 67 C. 2 lett. a) CCNL 2016-2018)	€ 1.541,50	€ 1.541,50
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C. 2 lett. b) CCNL 2016-2018)	€ 1.042,92	€ 1.042,92
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota annua (ART. 67 C. 2 lett. c) CCNL 2016-2018)	€ 1.471,08	€ 1.471,08
RISPARMIO ART. 2 C. 3 D. LGS 150/2001 (ART. 67 C. 2 lett. d) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
QUOTA ANNUA INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI (ART. 67 C. 2 lett. e) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO (ART. 67 C. 2 lett. g) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA (ART. 67 C. 2 lett. h) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
DECURAZIONE CONTRIBUTO DATA (ART. 67 C. 2 lett. i) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
PERMANENZE IN SERVIZIO PER LA PENSIONE (ART. 67 C. 2 lett. j) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
CONTRIBUTO PER LA PENSIONE (ART. 67 C. 2 lett. k) CCNL 2016-2018)	€ 1.710,54	€ 1.710,54
TOTALE RISORSE STABILI	€ 43.943,89	€ 43.943,89
Risorse variabili soggette al limite		
INCENTIVI PER RECUPERO EVASIONE (art. 69 comma 1, lettera b) D. Lgs. 44/1997) (ART. 67 C. 3 lett. c) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota personale di cessazione (ART. 67 C. 3 lett. d) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
MISSENOTIFICAZIONI (ART. 54 CCNL 14/2000) (ART. 67 C. 3 lett. e) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO (ART. 67 C. 3 lett. g) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
INTEGRAZIONE 12% MONTE SALARI 1997 (ART. 67 C. 3 lett. h) CCNL 2016-2018)	€ 2.988,63	€ 2.988,63
OBBIETTIVI DELL'ENTE ANCHE DI MANTENIMENTO DEFINITI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE (ART. 67 C. 3 lett. i) CCNL 2016-2018)	€ 13.528,92	€ 13.528,92
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - Quota parte annua di incremento (ART. 67 C. 3 lett. k) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
Totale Risorse variabili soggette al limite	€ 16.527,75	€ 16.527,75
Risorse variabili NON soggette al limite		
EDUCAZIONE FONDI ANNI PRECEDENTI - (ART. 67 C. 3 lett. l) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
PERMANENZE FONDO STRAORDINARIO CONSULTE - (ART. 67 C. 3 lett. m) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 926,06
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE IN MATERIA FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D. LGS. 50/2010) (ART. 67 C. 3 lett. c) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
CONFERENZE PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVORITICOLE (spese a carico della controparte) - (ART. 27 CCNL 14/2000) (ART. 67 C. 3 lett. c) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONE, COMPENSI STAT. ECC. - (ART. 43 L. 48/1994, ART. 16 C. 1 lett. f) CCNL 14/2000) (ART. 67 C. 3 lett. c) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
RISORSE PER RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15 COMMA 1 LET. B) ART. 15 COMMA 4 E 5 DEL 43/2019) (ART. 67 C. 3 lett. c) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 3.171,00
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	€ 0,00	€ 4.097,06
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 16.527,75	€ 20.624,81
TOTALE	€ 60.471,64	€ 64.568,70
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	60.471,64	60.471,64

N.B. LA SOMMA DELL'IMPORTO DEL FONDO (Risorse stabili + risorse variabili soggette al limite), DELLE RISORSE PREVISTE IN BILANCIO DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, NONCHÉ DI QUELLE DESTINATE AL PAGAMENTO DEL LAVORO STRAORDINARIO COSTITUISCONO IL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS 75/2017. NON COSTITUISCONO LIMITE, AI SENSI DI QUANTO PREVISTO NELLA DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9 AL CCNL DEL 21 MAGGIO 2018, GLI INCREMENTI DEL FONDO PREVISTI DALL'ART. 67, COMMA 2, LETT. A) E B) DEL MEDESIMO CCNL.

	Anno 2018	Anno 2021
fondo trattamento accessione personale senza posizioni organizzative	€ 57.887,22	€ 60.471,64
trattamento accessorio destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative*	€ 25.385,38	€ 41.250,00
somme destinate alla remunerazione del lavoro straordinario	€ 3.458,07	€ 3.458,07
TOTALE	€ 99.730,67	€ 107.179,71
DIFFERENZA	€ 7.449,04	€ 4.864,62
differenza ascrivibile all'utilizzo di spazi assunzionali per l'incremento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dall'1/12/2019*	€ 4.864,62	€ 2.584,42
differenza ascrivibile all'incremento, non soggetto al limite, previsto dall'art. 67, comma 2, lett. a) e b) del CCNL del 21 maggio 2018	€ 2.584,42	€ 2.280,20
somme per retribuzione di posizione, retribuzione per convenzione, integrazione indennità di posizione e indennità di risultato del segretario (voci costi individuate nel conto annuale dalla RGS per la prima volta per il conto 2020 ed aggiornate con C.C.N.L. 2016-2018 sia per il 2016 che per il 2021, la differenza tra le due voci è dovuta proprio agli incrementi contrattuali). In fase di liquidazione potranno esserci degli scostamenti dovuti al fatto che l'indennità di risultato dipende da vari fattori, risultati raggiunti, diritti di rogito introitati che variano da un anno all'altro ecc.	€ 15.431,00	€ 15.750,00

* Con delibera di Giunta comunale n. 70/2019 le somme destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono state ricalcolate, a decorrere dal 1° dicembre 2019, applicando la possibilità di utilizzare gli spazi assunzionali ai sensi dell'art. 11 bis, comma 2, del d.l. 135/2018 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 12/2019 e conformemente a quanto previsto dall'art. 15 commi 2 e 3 del CCNL 2016-2018. Conseguentemente le risorse attualmente destinate a questi scopi ammontano a € 43.250,00. La differenza di € 4.864,62 rappresenta l'importo di spazi assunzionali utilizzato.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including 'AB', 'H', 'B', and 'M'.

allegato sub "b"

SPECIFICI
OBIETTIVI DI
PRODUTTIVITA'
(ANNO 2021)

Handwritten signatures and initials:
B W AB K B

Tali obiettivi, suddivisi per strutture organizzative, sono parte di quelli fissati nel Piano esecutivo di gestione dell'anno 2021. Essi comportano la necessità di un apporto lavorativo maggiore sia sul versante qualitativo che quantitativo. Alcuni di essi indirettamente sono finalizzati ad un miglioramento del servizio all'utenza (ad es. procedimento di digitalizzazione). Tali obiettivi devono intendersi automaticamente modificati nel caso in cui vengano apportate variazioni al Piano esecutivo di gestione, all'infuori del caso in cui lo stesso provvedimento di variazione non disponga altrimenti.

Servizio di pronto intervento.

Finalità

Assicurazione di interventi che sono necessari per far fronte ad emergenze e/o ad interventi urgenti necessari a prevenire pericoli e/o disagi sulla popolazione. L'obiettivo è comune con quello previsto dal Comune di Chiuppano, cui il Comune di Carrè è associato relativamente ai servizi tecnici.

Contenuto

Nell'impossibilità di articolare, a causa dell'esiguità del personale, un adeguato servizio di reperibilità, un lavoratore assicura, comunque, gli interventi in casi non preventivati (alluvioni, nevicate, incendi, interventi sulla pubblica illuminazione e casi simili).

Importo delle risorse previste per la realizzazione del progetto

Il compenso dovuto è pari ad un totale complessivo di € 1.100,00 annuali. Tale somma è inferiore a quanto dovrebbe pagarsi a titolo di indennità di reperibilità. Essa sarà erogata in relazione ai periodi di effettiva disponibilità dell'operaio.

Personale coinvolto

Personale della squadra operai

Tempi di realizzazione

Attivazione in tempi compatibili con le necessità di intervento, normalmente entro un'ora dalla richiesta

Criteri per l'erogazione a consuntivo dell'incentivo ai singoli dipendenti

Le somme saranno liquidate entro il mese di maggio dell'anno successivo.

Manifestazioni che si svolgono in orario non lavorativo e matrimoni che si celebrano il sabato o in giorno festivo.

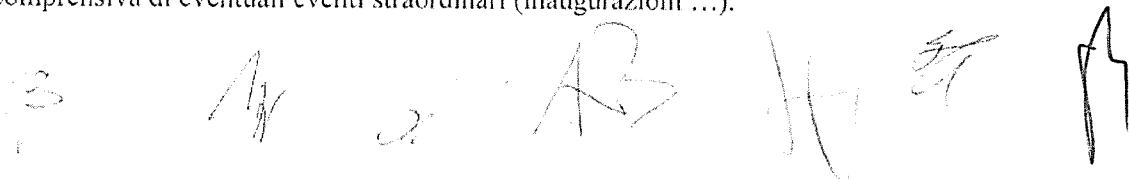
Finalità

Consolidamento dei risultati positivi già conseguiti gli anni precedenti, garantendo prestazioni a vantaggio dei cittadini al di fuori dell'orario di lavoro (giorni non lavorativi, festivi o in orario serale).

Contenuto

Il progetto riguarda:

- a. matrimoni che si svolgono al sabato o in giorno festivo;
- b. manifestazioni che si svolgono in giorno non lavorativo (sabato, domenica o altre festività), comprensiva di eventuali eventi straordinari (inaugurazioni ...).



Ai lavoratori che renderanno tale servizio sarà corrisposta, cadauno e per ogni occasione, un'indennità di importo pari a € 30,00 per le giornate non lavorative ed € 15,00 per le altre giornate. L'attività lavorativa così eseguita sarà compensata avendo a parametro di riferimento l'importo previsto per il lavoro straordinario.

Allo stesso modo saranno compensati i lavoratori che garantiranno l'effettiva presenza in servizio connessa a manifestazioni culturali, attività prestata:

- in orario serale: si intende serale la prestazione lavorativa resa dopo le 18.00;
- in giorno non lavorativo (sabato, domenica e festività);
- il martedì o il venerdì pomeriggio: in questo caso per una durata minima di tre ore

Per coloro che si mostreranno disponibili alle attività di apertura e chiusura delle strutture nelle quali si tengono le iniziative non spetta il compenso per l'attività lavorativa, ma solo quello fisso di € 30,00 o di € 15,00.

Personale adibito al progetto

Personale dei servizi coinvolti.

Tempi di realizzazione

Termini stabiliti in relazione alle evenienze della gestione.

Standard di risultati e sistema di verifica a consuntivo

Il pagamento del progetto è subordinato alla verifica del raggiungimento dell'obiettivo, tramite i seguenti indicatori:

- rispetto delle modalità e dei termini previsti;
- valutazione del nucleo di valutazione sul servizio reso.

Obiettivo comune a tutti i servizi

Trasparenza, comunicazione digitale e informatizzazione dei processi.

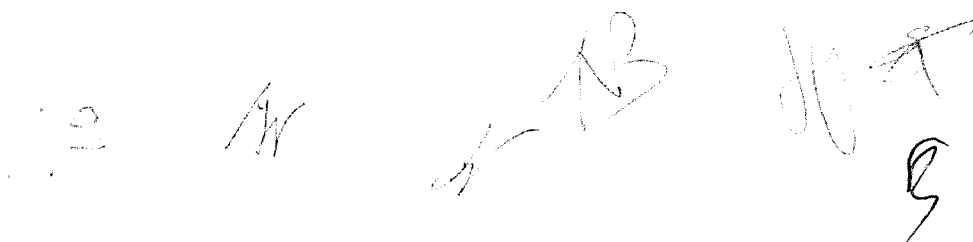
Finalità

In linea con il Piano di azione europeo sull'eGovernment, di cui il Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione elaborato da AGID è attuazione, si intendono perseguire, attraverso azioni programmate e coordinate a valenza pluriennale, le seguenti finalità:

- a] apertura e trasparenza dei dati amministrativi;
- b] inclusività e accessibilità dei servizi attraverso un approccio di carattere multicanale, allo scopo di assicurare una partecipazione di tutti i cittadini alla vita democratica;
- c] revisione dei processi amministrativi, attraverso la digitalizzazione degli stessi, allo scopo di garantire una migliore sicurezza nella conservazione e nel trasferimento dei dati e una semplificazione delle procedure.

A tal fine, la Giunta Comunale ha approvato un documento di "Programmazione della trasformazione digitale dell'ente" che prevede l'attivazione di servizi telematici a favore dei cittadini.

Durata

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'E', followed by 'AW', a signature that looks like 'S', a signature that looks like 'B', a signature that looks like 'D', and finally a signature that looks like 'S'.

Il progetto, previsto nel CCDI 2019-2021, aveva un orizzonte temporale di durata triennale: 2019-2021

Azioni

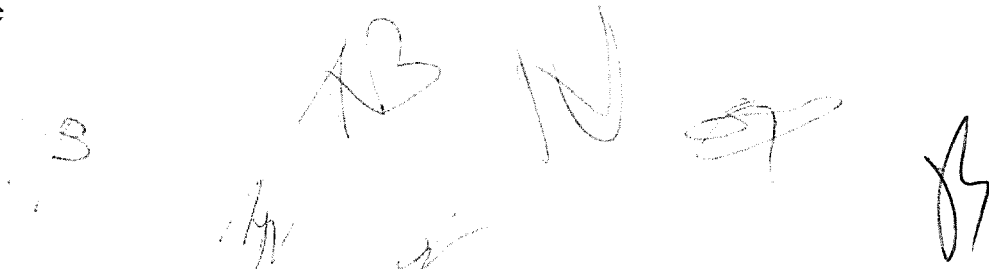
Per il 2021 sono previste le seguenti tre azioni:

- 1 - Revisione della modulistica, anche in relazione alla revisione dei procedimenti, per addivenire alla redazione di una Carta dei Servizi aggiornata;
- 2 - Rinnovo sito web e potenziamento delle informazioni;
- 3 - Creazione fascicolo digitale di alcuni procedimenti.

1. Revisione ed aggiornamento della modulistica pubblicata sul sito web istituzionale. Avere una modulistica aggiornata a tutte le modificazioni di carattere organizzativo e normativo costituisce un modo di rapportarsi con il cittadino trasparente e produttivo. A tal proposito, basti pensare che rispetto al totale degli accessi effettuati all'area "il comune informa", un cospicuo numero di essi riguarda proprio la consultazione della modulistica. Quanto alla Carta dei servizi, l'aggiornamento della modulistica rappresenta il primo step per aggiornare tale documento in modo da pubblicare anche esso sul sito web.
2. Rinnovo sito web e potenziamento delle informazioni Nel mese di novembre 2020 è stato rinnovato il sito web, che ora è quindi conforme a quanto prescritto da AGID nelle Linee Guida per i siti web delle p.a., principalmente in materia di accessibilità. Anche in funzione dell'obiettivo 1, è necessario realizzare un piccolo momento formativo per addestrare i colleghi alla pubblicazione della modulistica corretta. Le principali integrazioni al sito web, in parte già svolte, dovranno necessariamente riguardare le novità normative che impattano fortemente sulla qualità del servizio al cittadino (4 linee di intervento normativo fortemente interconnesse: SPID - PAGO PA - INTEGRAZIONE APP IO - PRESENTAZIONE PRATICHE E MODULI ON-LINE anche tramite app IO). Per il resto, l'aggiornamento del sito dovrà avvenire necessariamente in funzione dell'obiettivo n. 3.
3. Creazione fascicolo digitale di alcuni procedimenti La pubblicazione del modello pdf o rtf (che il cittadino deve necessariamente "scaricare-stampare-firmare-scansionare-inviare via email"... attività scomode e non sempre possibili a chi non dispone di stampante, etc) non è più sufficiente per soddisfare le esigenze di digitalizzazione chieste dalla normativa e dai cittadini. E' opportuno promuovere la presentazione di istanze on-line direttamente sul sito, con autenticazione a mezzo SPID, che vengano automaticamente riversate al protocollo informatico e, da qui, all'ufficio competente. Il servizio, già appaltato ad Halley Veneto, sarà attivo nel corso del 2021, assieme all'autenticazione a mezzo SPID. Ogni servizio è, quindi, obbligato ad individuare almeno due moduli-procedimenti da attivare con istanza on-line. A titolo puramente esemplificativo richiesta Certificato di destinazione urbanistica, richiesta borse di studio, richiesta assegnazione strutture sportive, domanda iscrizione albo scrutatori, richiesta iscrizione elenco professionisti, scheda Tari ditta.

Oltre al momento formativo sulla pubblicazione della modulistica, è necessario coordinare brevi incontri formativi sull'utilizzo del portale per il sistema PAGO PA, sui documenti informatici e sulla loro conservazione

Incentivazione



L'amministrazione comunale, condividendo e supportando le finalità del progetto ed il miglioramento dei servizi ai cittadini, si impegna a stanziare, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla normativa, somme da destinare al personale in sede di contrattazione decentrata, secondo le regole in tale sede convenute.

Standard di risultati e sistema di verifica a consuntivo

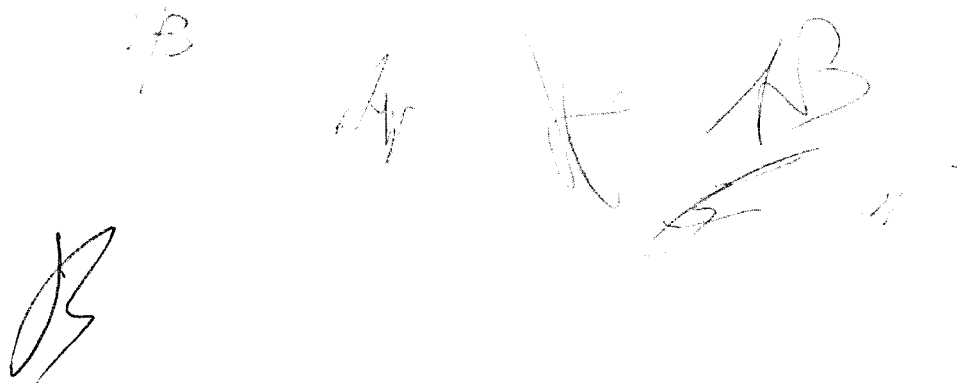
L'erogazione delle somme destinate all'incentivazione è subordinata alla verifica del raggiungimento dell'obiettivo da parte del nucleo di valutazione, tramite i seguenti indicatori temporali:

Anno 2021:

1. revisione della modulistica entro il 31 dicembre 2021 da verificare attraverso la compilazione di schede su un format predefinito; relativamente alla Carta dei servizi a tale data ne sarà verificato l'avvio dell'aggiornamento.
2. verifica della pubblicazione sul sito web delle informazioni previste nell'azione al 31 dicembre 2021;
3. verifica dell'attivazione delle richieste telematiche entro il 31 dicembre 2021.

Le attività di formazione dovranno essere svolte, anche in via telematica entro il 31 dicembre 2021.

La verifica da parte del nucleo di valutazione avverrà nei primi due mesi del 2022.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are four distinct signatures at the top, and one larger, more stylized signature below them on the left side. The signatures are somewhat cursive and difficult to read precisely, but they appear to be initials or names of individuals.

Servizio amministrativo

1. Lavoro agile

Finalità

La finalità del presente progetto è quella di attuare la previsione legislativa che prevede l'incentivazione del lavoro agile anche una volta esaurita la fase emergenziale causata dalla pandemia Covid-19. A tal fine deve essere redatto apposito documento.

Contenuto

Predisposizione delle misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi

Personale coinvolto

Personale del Servizio amministrativo e degli altri servizi.

Tempi di realizzazione

Predisposizione del documento entro il 31 dicembre 2021.

Standard di risultati e sistema di verifica a consuntivo

Il pagamento del progetto è subordinato alla verifica del raggiungimento dell'obiettivo, tramite i seguenti indicatori:

- rispetto delle modalità e dei termini previsti;
- valutazione del nucleo di valutazione sul servizio reso.

Servizio finanziario

1. IMU e TASI: aiuto ai cittadini e lotta all'evasione

Finalità

La finalità del progetto è quella di semplificare il rapporto Comune-contribuente, rendendo più semplice l'adempimento fiscale, nonché quella di rendere più equo il trattamento tributario, recuperando le imposte evase.

Contenuto

Il progetto, da svolgersi all'interno dell'orario di servizio, riguarda il personale del servizio finanziario, che dovrà spedire al domicilio dei contribuenti i moduli per il versamento dell'IMU in acconto e a saldo. Il progetto prevede, inoltre, il consolidamento dell'attività, avviata nei precedenti anni, riguardante la consulenza ai cittadini nell'adempimento dell'obbligo fiscale.

La seconda parte del progetto riguarda, invece, il proseguimento dell'attività di controllo sia per quanto riguarda l'IMU che per la TASI.

Personale coinvolto

Personale del Servizio finanziario.

Tempi di realizzazione

Consegna dei moduli entro il 10 giugno 2021 per l'acconto ed il 10 dicembre 2021 per il saldo.

Attività di verifica da ultimare entro il 31 dicembre 2021.

Standard di risultati e sistema di verifica a consuntivo

Il pagamento del progetto è subordinato alla verifica del raggiungimento dell'obiettivo, tramite i seguenti indicatori:

- rispetto delle modalità e dei termini previsti;
- accertamenti relativi alle annualità pregresse almeno pari all'obiettivo stabilito dalla Giunta comunale (accertare 132.000,00 euro per l'IMU e 32.000,00 per la TASI).
- valutazione del nucleo di valutazione sul servizio reso.

Servizio tecnico manutentivo

1. PAESC (Piano d'Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima)

Finalità

La finalità del progetto è quella di approvare il Piano entro il 31 dicembre 2021.

Contenuto

Coordinamento dei rapporti con l'incaricata società SO.GE.SCA, al fine di fornire il necessario ausilio rappresentato dalla raccolta, selezione e trasferimento dei dati riguardanti le matrici ambientali che costituiscono le basi per la redazione del piano e per la verifica dell'efficacia delle misure che, successivamente all'approvazione, saranno poste in essere.

Personale coinvolto

Personale del Servizio tecnico manutentivo.

Tempi di realizzazione

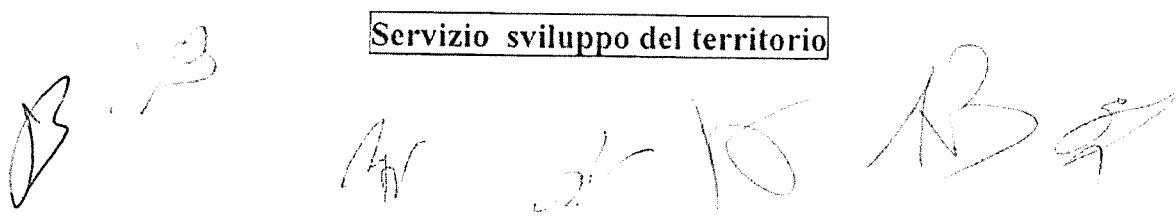
Adozione entro il 31 dicembre 2021. Nel caso in cui il termine non sarà rispettato per cause non imputabili all'Ufficio, la valutazione del raggiungimento dell'obiettivo riguarderà il rispetto della tempistica dell'istruttoria necessaria al reperimento ed al trasferimento dei dati

Standard di risultati e sistema di verifica a consuntivo

Il pagamento del progetto è subordinato alla verifica del raggiungimento dell'obiettivo, tramite i seguenti indicatori:

- adozione del piano entro il 31 dicembre 2021;
- valutazione del nucleo di valutazione sul servizio reso.

Servizio sviluppo del territorio

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'AV' and another that looks like '10'. On the right, there is a large signature that starts with 'AB' and another smaller signature.

1. Variante al Piano degli Interventi in linea con le indicazioni contenute nel Documento preliminare del Sindaco.

Finalità

La finalità è quella di curare il procedimento in oggetto.

Contenuto

Predisposizione della variante dando riscontro a richieste di privati cittadini, valutando varianti verdi ed effettuando un aggiornamento della cartografia.

Personale coinvolto

Personale del Servizio Sviluppo del territorio.

Tempi di realizzazione

Predisposizione della variante entro il 31 dicembre 2021.

Standard di risultati e sistema di verifica a consuntivo

Il pagamento del progetto è subordinato alla verifica del raggiungimento dell'obiettivo, tramite i seguenti indicatori:

- rispetto delle modalità e dei termini previsti;
- valutazione del nucleo di valutazione sul servizio reso.

Handwritten signatures and initials: "3", "AV", "V", "AB", "3", "3", "3".

Allegato sub "c"

Le progressioni orizzontali nel Comune di Carrè

Introduzione: finalità ed oggetto dell'istituto.

La progressione economica serve a premiare i migliori e cioè quei dipendenti che dimostrano di saper fare meglio il proprio lavoro. La progressione economica, quindi, non è un "diritto" di "tutti" i lavoratori perché deve avere necessariamente un carattere selettivo.

Il passaggio all'interno della categoria di appartenenza si realizza mediante un sistema premiante che consente di accedere alle posizioni economiche successive a quella di inquadramento.

1. Criteri di selezione stabiliti dal CCNL

Per selezionare il personale meritevole ai fini della progressione, il contratto del 21.5.2018 prevede, all'articolo 16, che "le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi".

La nuova disciplina prevede dunque un unico criterio di valutazione (quello della performance individuale dell'ultimo triennio) e un criterio facoltativo (quello della permanenza economica nella posizione).

Scompare nel nuovo sistema qualsivoglia riferimento alla ponderazione in relazione al valore professionale delle mansioni ricomprese in ciascuna categoria ed al valore dei successivi incrementi retributivi, previsto dall'art. 5 del CCNL 31.3.1999.

2. I soggetti destinatari individuati dal CCNL

Poiché, ai sensi dell'art. 16 del CCNL2016-2018, la valutazione ai fini della progressione avviene sulla base delle prestazioni rese e dei risultati acquisiti nel periodo precedente la selezione stessa, ne consegue che i soggetti che sono stati collocati in aspettativa nel periodo da considerare ai fini della progressione non avranno periodi di attività da fare valere in sede di valutazione. Ai suddetti fini non assume rilievo la previsione di carattere generale secondo la quale il periodo di aspettativa è



considerato come servizio effettivamente reso (per una maggiore puntualizzazione in merito cfr. parere Aran RAL 1014).

La stessa Agenzia ritiene incompatibile applicare l'istituto della progressione economica al personale assunto a tempo determinato dal momento che la precarietà del rapporto e la sua limitata durata non si conciliano con i sistemi di valutazione di contenuto meritocratico che vengono realizzati al termine di ogni periodo annuale di lavoro.

2.1. Progressioni e personale comandato e distaccato

A termini dell'art. 16 del CCNL 2016-2018, il dipendente in posizione di comando o distacco presso enti, amministrazioni o aziende ha diritto a partecipare alle selezioni ai fini delle progressioni economiche orizzontali. A questi fini l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Inoltre le parti concordano nel ritenere che gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del personale "distaccato" a prestare servizio presso altri enti, amministrazioni o aziende, nell'interesse dell'ente titolare del rapporto di lavoro, restano a carico dell'ente medesimo

3. Il finanziamento delle progressioni orizzontali nel CCNL

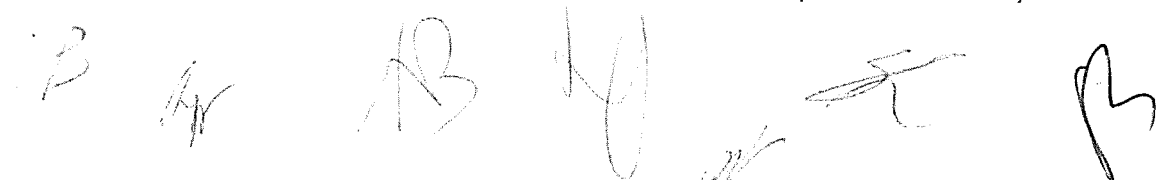
In sede di contrattazione integrativa viene quantificato il fondo annuale per le progressioni economiche. L'art. 16 del CCNL del 2016-2018 precisa che gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato delle progressioni, comprensivi anche della quota relativa alla 13.ma mensilità, sono a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate.

4. La proposta

4.1. Soggetti destinatari

Ad integrazione di quanto stabilito dalla contrattazione nazionale si stabilisce che per accedere alla selezione è necessario:

non aver ricevuto sanzioni disciplinari definitive, ad eccezione del richiamo verbale e scritto, nell'anno precedente a quello di riferimento della selezione; nel caso di procedimenti disciplinari

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appears to be a stylized 'B', a signature that looks like 'Ar', another 'B', a signature that looks like 'M', a signature that looks like 'E', and a final signature that looks like 'B'.

sospesi connessi a procedimenti penali, l'anno di incidenza della sanzione ai fini della progressione economica è quello della sua irrogazione;

□ il requisito del periodo minimo di permanenza in ciascuna posizione economica di due anni deve tener conto anche del servizio prestato con contratto di lavoro a tempo determinato.

4.2. La griglia di valutazione

La griglia di valutazione è unica ed applicabile a tutti i lavoratori dell'Ente:

Pesatura dei fattori di valutazione		
Valutazione performance (media triennio)	Permanenza nella posizione	Totale
90	10	100

I fattori di valutazione

Valutazione della performance

La valutazione è intesa come combinazione di risultati ottenuti, impegno e qualità della prestazione individuale rilevabili dai fattori contenuti nella scheda di valutazione delle prestazioni del triennio.

La valutazione delle attività e dei risultati è effettuata dal responsabile al termine del periodo annuale di valutazione.

La valutazione viene effettuata sulle schede previste dal sistema permanente di valutazione vigente.

Il punteggio che viene attribuito al singolo lavoratore è ottenuto moltiplicando il punteggio ottenuto per il peso "90", riparametrando il valore risultante con il punteggio massimo ottenuto.

La formula per l'attribuzione del punteggio è la seguente:

Punti valutazione del dipendente x peso del fattore valutazione

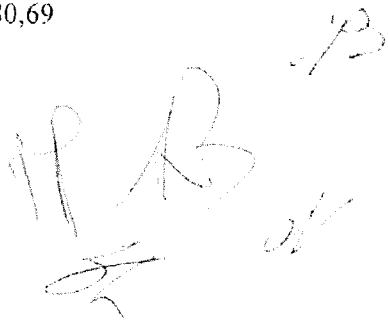
valore massimo di valutazione conseguito

Esempio: il lavoratore ha ottenuto un punteggio di 52 punti. Il valore massimo ottenuto è di punti 58.

$$\text{Ne deriva: } \frac{52 \cdot 90}{58} = \frac{4680}{58} = \text{p. } 80,69$$

Permanenza nella posizione economica

Tale criterio viene valutato considerando i seguenti elementi:



	Peso	Punti
Permanenza nella posizione economica al 1° gennaio dell'anno di riferimento	100.00%	Da 0 a 5 anni: punti 0
		Da 5 anni e un giorno a 6 anni: punti 1
		Da 6 anni e un giorno a 7 anni: punti 2
		Da 7 anni e un giorno a 8 anni: punti 3
		Da 8 anni e un giorno a 9 anni: punti 4
		Da 9 anni e un giorno a 10 anni: punti 5
		Da 10 anni e un giorno a 11 anni: punti 6
		Da 11 anni e un giorno a 12 anni: punti 7
		Da 12 anni e un giorno a 13 anni: punti 8
		Da 13 anni e un giorno a 14 anni: punti 9
		oltre 14 anni: punti 10
Totale	100%	Punti 10

4.5. La graduatoria

La Graduatoria è unica per l'intero Ente

In caso di parità di punteggio verrà data la precedenza nell'ordine:

1. al dipendente con maggiore anzianità complessiva di servizio anche a tempo determinato presso amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 1, c. 2, D. Lgs 165/2001;
2. al dipendente più anziano di età.

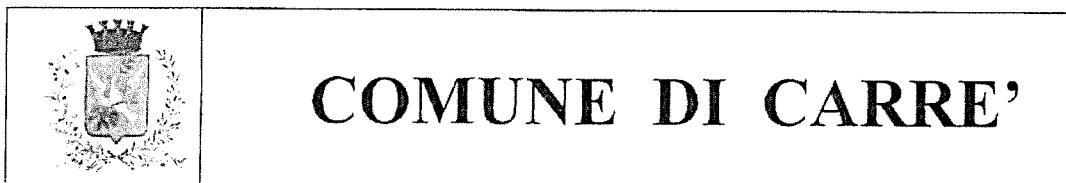
Handwritten signatures and initials:

73

AB

83

Allegato sub "d"



**REGOLAMENTO PER LA ISTITUZIONE E
MODALITA' DI RIPARTIZIONE DEL
FONDO INCENTIVANTE PER FUNZIONI
TECNICHE**

(art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016)

[Handwritten signatures]

ART. 1
Istituzione del Fondo Incentivante per funzioni tecniche

1. A valere sugli stanziamenti di cui all'art.113, comma 1, del d. lgs. 50/2016 (d'ora in poi anche indicato come Codice) viene istituito un apposito fondo, dotato di risorse finanziarie in misura comunque non superiore al 2% dell'importo posto a base di gara dei lavori, servizi e forniture, IVA esclusa. Tale fondo è destinato a remunerare compiti svolti dai dipendenti pubblici esclusivamente per le attività di:

- a) programmazione della spesa per lavori, servizi e forniture;
- b) verifica preventiva dei progetti di cui all'art. 26 del Codice;
- c) predisposizione, svolgimento e controllo delle procedure di gara;
- d) responsabile unico del procedimento;
- e) direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione;
- f) collaudo tecnico amministrativo, ovvero certificazione regolare esecuzione;
- g) collaudo statico;
- h) verifica di conformità nei contratti di servizi e forniture.

2. Sono oggetto di incentivazione esclusivamente le procedure di appalto per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture, effettuate anche con procedure informatiche. Per gli istituti diversi (quali le concessioni¹, altri contratti di partenariato pubblico-privato², il project financing³, le opere pubbliche eseguite a scomputo degli oneri di urbanizzazione⁴ o gli atti di pianificazione urbanistica generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche) l'incentivazione sarà possibile se prevista dalla normativa in vigore⁵.

3. Non incrementano il fondo incentivante per funzioni tecniche:

- a) le procedure di lavori eseguiti in amministrazione diretta;
- b) i lavori, i servizi e le forniture non inseriti negli strumenti di programmazione economico-finanziaria con particolare riguardo al programma biennale degli acquisti di beni e servizi e al programma triennale dei lavori pubblici, nonché ai relativi aggiornamenti annuali⁶;
- c) in ogni caso, anche se inseriti negli atti di programmazione di cui al punto precedente, i lavori il cui importo a base d'appalto, comprensivo degli oneri per la sicurezza, risulti di importo inferiore a euro 15.000,00 e gli acquisti di beni e servizi di importo inferiore a euro 15.000,00;
- d) i lavori di manutenzione non caratterizzati da una particolare complessità⁷;
- e) gli acquisti di beni e servizi per i quali non è nominato il direttore dell'esecuzione⁸ o per la cui realizzazione si prescinde dagli elaborati progettuali previsti dal Codice dei contratti;

¹ Corte dei Conti, sezione Autonomie, n. 15 del 27 giugno 2019.

² Corte dei Conti, sez. controllo Veneto n. 20 del 22 gennaio 2020; sez. controllo Lombardia deliberazione n. 311/2019/PAR.

³ Corte dei Conti, sez. controllo Lombardia n. 110 del 10 settembre 2020

⁴ Corte dei Conti, sez. controllo Liguria n. 122 del 23 dicembre 2019.

⁵ Sul punto si veda ANAC – Atto di segnalazione n. 1 del 9 marzo 2021.

⁶ Corte dei Conti, sez. controllo Lombardia n. 310/2019/PAR e sez. controllo Piemonte n. 25/2019/PAR.

⁷ Secondo Corte dei conti, sezione Autonomie, n. 2 dell'11 gennaio 2019 è richiesta 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.

⁸ Il direttore dell'esecuzione deve essere un soggetto diverso dal RUP (Corte dei conti, sezione Autonomie, n. 2 dell'11 gennaio 2019, sez. controllo Lombardia n. 310/2019/PAR e n. 96/2019/QMIG, sez. controllo Lazio n. 57/2018/PAR, sez. controllo Veneto n. 107/2019/PAR; le Linee guida ANAC n. 3 prevedono che la nomina del direttore dell'esecuzione diverso dal RUP avvenga:

- per prestazioni di importo superiore a 500.000 euro;
- per interventi particolarmente complessi sotto il profilo tecnologico;
- per prestazioni che richiedono l'apporto di una pluralità di competenze (es. servizi a supporto della funzionalità delle strutture sanitarie che comprendono trasporto, pulizie, ristorazione, sterilizzazione, vigilanza, socio sanitario, supporto informatico);
- per interventi caratterizzati dall'utilizzo di componenti o di processi produttivi innovativi o dalla necessità di elevate prestazioni per quanto riguarda la loro funzionalità;
- per ragioni concernente l'organizzazione interna alla stazione appaltante, che impongano il coinvolgimento di unità organizzativa diversa da quella cui afferiscono i soggetti che hanno curato l'affidamento.

3

- f) gli affidamenti non preceduti da una procedura di gara⁹, quali, ad es., quelli previsti dall'art. 36 comma 2 lett. a) salve le ipotesi nelle quali per la complessità della fattispecie contrattuale l'amministrazione, nonostante la forma semplificata dell'affidamento diretto, proceda allo svolgimento di una procedura sostanzialmente comparativa¹⁰ (ad es. richiesta di preventivi tramite Sintel, oppure Richiesta di Offerta (RDO) tramite MEPA, oppure analoghe procedure che attuino un confronto tra preventivi di spesa forniti da due o più operatori economici, al fine di contemperare un livello minimo di confronto tra gli operatori economici, senza aggravare significativamente i tempi, rispetto alla richiesta di preventivo ad un'unica impresa);
- g) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice dei contratti, secondo quanto previsto dall'art. 17 del Codice.

4. Nel caso di un unico appalto che riunisca forniture di beni e/o servizi in precedenza gestiti separatamente, è necessario evidenziare nella determinazione a contrattare il numero delle determinazioni con le quali, in precedenza, si erano disposte procedure distinte.

5. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti nel presente Regolamento fra i soggetti specificati nel successivo art. 2. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione, nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione.

6. Il restante 20 per cento, ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, è destinato all'acquisto da parte dell'ente 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, di implementazione delle banche dati per il controllo informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli. Una parte delle risorse può essere utilizzato per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento di cui all'art.18 della L.196/1997 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.

ART. 2

Graduazione del Fondo Incentivante per funzioni tecniche

1. 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
fino a euro 1.000.000	2%
oltre euro 1.000.000:	
- per la parte fino a euro 1.000.000,00	2%
- per la parte oltre euro 1.000.000,00	1,5%

TABELLA B) - SERVIZI

Classi di importo dei Servizi	Percentuale da applicare
-------------------------------	--------------------------

⁹ Tra le molte, sez. controllo Lombardia n. 190/2017/PAR; Sez. controllo Puglia n. 9/2018/QMIG e n. 52/2019/PAR; Sez. controllo Marche n. 28/2018/PAR; Sez. controllo Veneto, deliberazione n. 1/2019/PAR; Sez. controllo Liguria n. 136/2018/PAR; Sez. controllo Piemonte n. 177/2017/SRCPIE/PAR, Sez. controllo Lombardia n. 310/2019/PAR).

¹⁰ Così Corte dei Conti, Sez. controllo Veneto, deliberazione n. 121/2020/PAR.

fino a euro 500.000,00	2%
oltre euro 500.000,00:	
- per la parte fino a euro 500.000,00	2%
- per la parte oltre euro 500.000,00	1,5%

TABELLA C) – FORNITURE

Classi di importo delle Forniture	Percentuale da applicare
fino a euro 500.000,00	1%
oltre euro 500.000,00:	
- per la parte fino a euro 500.000,00	1%
- per la parte oltre euro 500.000,00	0,5%
A prescindere dall'importo, appalti per i quali si dispone un'unica procedura che riunisca forniture in precedenza gestite separatamente	2%

2. Nell'ipotesi in cui l'intervento da realizzare si qualifichi 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.

3. 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. Non concorrono ad alimentare il fondo quelle varianti che si sono rese necessarie a causa di errori o omissioni del progetto esecutivo quali definite dall'art. 106 del Codice.

4. La misura effettiva dell'incentivazione è evidenziata negli atti di approvazione dei progetti e nelle determinazioni a contrattare.

ART. 3

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, possono essere erogate solo a fronte di prestazioni effettivamente svolte; esse 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 allegate Tabelle 1 e 2. Le aliquote ivi indicate costituiscono limiti massimi inderogabili.

3. Sono considerati collaboratori tecnici o giuridico-amministrativi coloro che, 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. Il personale con qualifica dirigenziale non ha titolo a percepire gli incentivi per funzioni tecniche.

ART. 4

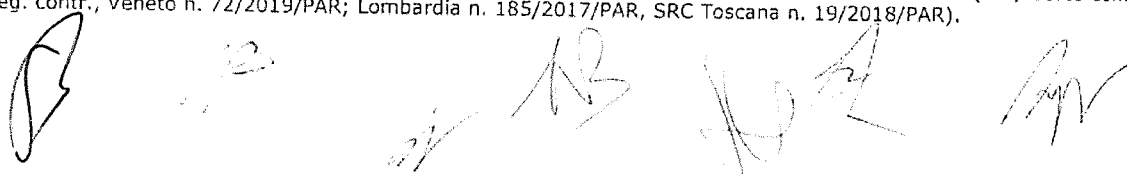
13
 AN
 di
 RB
 S

Individuazione dei beneficiari dell'incentivo

1. I dipendenti beneficiari dell'incentivo possono essere individuati dal Responsabile del Servizio Tecnico Manutentivo con provvedimento a contenuto generale, anche di micro organizzazione, oppure, di volta in volta, con un provvedimento specifico (ad es. determinazione a contrattare). Nella determinazione a contrattare deve essere impegnata la somma prevista per l'incentivo e deve, altresì, essere fissato un crono programma delle attività.
2. Nella scelta si deve comunque tenere conto:
 - α. della necessità di integrazione tra le diverse competenze in relazione alla tipologia della prestazione professionale;
 - β. della competenza, dell'esperienza eventualmente acquisita dal personale e dei risultati conseguiti in altri analoghi incarichi professionali;
 - γ. della opportunità di perseguire un'equa ripartizione degli incarichi;
 - δ. del rispetto della vigente normativa in merito ai limiti ed ai vincoli posti agli appartenenti ai diversi ordini professionali, ove esistano.
3. Possono essere individuati sia dipendenti a tempo indeterminato, che determinato. E' anche possibile individuare dipendenti di altre Stazioni Appaltanti nei seguenti casi:
 1. non siano presenti le professionalità tecniche necessarie tra il personale in servizio;
 2. sia stata stipulata apposita convenzione con altri Enti;
 3. sia necessario attuare disposizioni contenute in Regolamenti o Linee guida del Comune.
4. Nel caso in cui sia stata stipulata apposita convenzione con altri Enti, i compensi incentivanti connessi alle prestazioni 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.
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, del Codice destina una percentuale del 25% nell'ambito dell'incentivo per le fasi di competenza della centrale di committenza. Nella convenzione/contratto che regola i rapporti tra Stazione Appaltante e centrale di committenza, sono disciplinate le modalità di liquidazione dell'incentivo. Nel caso in cui la convenzione/contratto 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. In ogni caso, la quota assegnata alla Centrale di committenza è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Ente le cui funzioni sono trasferite alla stessa Centrale¹¹.
6. In ogni caso, gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al personale incaricato delle prestazioni tecniche che danno titolo a ricevere gli incentivi, 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. L'attribuzione degli incentivi è, comunque, disposta con riferimento al principio di competenza, quindi in relazione alle annualità di esecuzione dell'incarico. A tal fine, nella determinazione di erogazione dell'incentivo sono indicate le somme da corrispondere per ogni annualità.

ART. 5 Modalità di corresponsione

¹¹ La circostanza che gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale non esclude la possibilità per l'Ente di stanziare e destinare una quota percentuale del fondo ai dipendenti interni che operino nell'ambito della centrale di committenza (cfr., Corte conti, Sez. reg. contr., Veneto n. 72/2019/PAR; Lombardia n. 185/2017/PAR, SRC Toscana n. 19/2018/PAR).



1. Gli incentivi saranno liquidati con cadenza annuale, facendo riferimento alle attività effettivamente svolte e concluse alla data di sottoscrizione della determinazione di liquidazione. In particolare, la liquidazione dell'incentivo è disposta dal Segretario Generale in base alla proposta formulata dal Responsabile del Servizio Tecnico che ha assegnato la funzione tecnica, secondo le modalità che seguono:

I) Nel caso di appalti per lavori:

- a. per le funzioni di cui all'art. 1, comma 1, lettere a), b), c), in misura pari al 100% a conclusione della procedura di scelta del contraente;
- b. per le funzioni di cui all'art. 1, comma 1, lettera d), in misura pari al 40%, a conclusione della procedura di scelta del contraente, in misura pari ad un ulteriore 40% alla conclusione dei lavori, in misura pari al restante 20%, a saldo, dopo l'approvazione del collaudo;
- c. per le funzioni di cui all'art. 1, comma 1, lettera e) nella misura massima del 40% anche durante il corso dei lavori, purché l'avanzamento degli stessi superi la metà dell'importo contrattuale, nella misura massima ulteriore del 40% alla fine dei lavori, in misura pari al restante 20% a saldo, dopo l'approvazione del collaudo;
- d. per le funzioni di cui all'art. 1, comma 1, lettere f), g), in misura pari al 100% a conclusione della procedura di collaudo;

II) Nel caso di appalti per servizi e/o forniture:

- a. per le funzioni di cui all'art. 1, comma 1, lettere a), c), in misura pari al 100% a conclusione della procedura di scelta del contraente;
- b. per le funzioni di cui all'art. 1, comma 1, lettera d), in misura pari al 40%, a conclusione della procedura di scelta del contraente, in misura pari ad un ulteriore 40% alla conclusione dei lavori, in misura pari al restante 20%, a saldo, dopo l'approvazione del collaudo;
- c. per le funzioni di cui alla di cui all'art. 1, comma 1, lettera e), nella misura massima del 40% anche durante il corso dei lavori, purché l'avanzamento degli stessi superi la metà dell'importo contrattuale, nella misura massima ulteriore del 40% alla fine dei lavori, in misura pari al restante del 20% a saldo, dopo l'approvazione del collaudo;
- d. per le funzioni di cui all'art. 1, comma 1, lettera h), in misura pari al 100% a conclusione della procedura di verifica.

Nel provvedimento di liquidazione sono specificati anche i collaboratori tecnici ed amministrativi, la liquidazione del cui incentivo avviene con le stesse modalità delle figure con cui collaborano.

2. La competenza all'emanazione della determinazione di liquidazione è del Segretario Generale in base alla proposta formulata dal Responsabile del Servizio Tecnico competente alla realizzazione del lavoro o all'acquisizione di servizi o forniture; egli dovrà accertare che tutte le prestazioni 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 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 all'entità del ritardo in ragione del 10% della quota spettante per i primi 30 giorni di ritardo, del 20% dal 31° al 60° giorno di ritardo, del 80% dopo il 61° giorno di ritardo. 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 Codice.

4. Nel caso di cui al comma 3, fatta salva la valutazione di responsabilità di tipo disciplinare, amministrativa e contabile, il Segretario generale 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. 1, andando ad incrementare la quota del fondo di cui all'articolo 1, comma 6.

5. Qualora la prestazione professionale inerente un lavoro, un servizio o una fornitura, venga affidata parte al personale interno della stazione appaltante, ai sensi del presente regolamento, e



parte a professionisti esterni, le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai dipendenti della Stazione Appaltante o di altre Stazioni Appaltanti rimangono nel fondo di cui all'articolo 1 per incrementare la quota del fondo di cui all'articolo 1, comma 6.

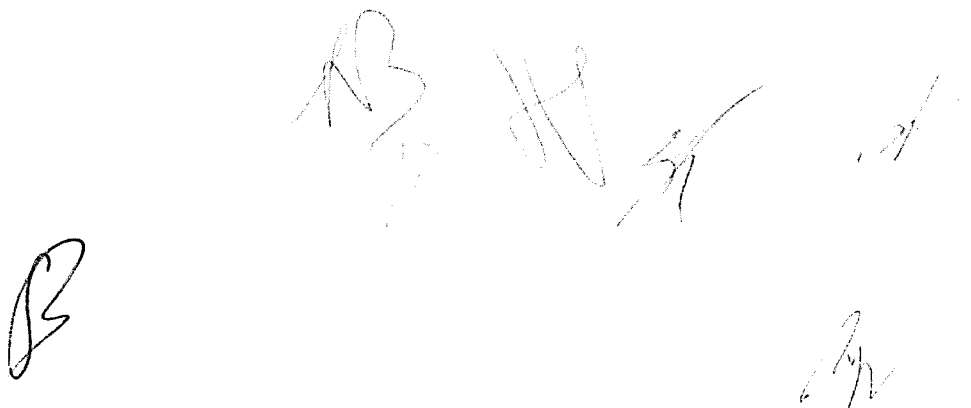
6. Per i casi in cui sullo stesso soggetto vengano a confluire più funzioni separatamente considerate ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali.

Art. 6 Disposizione transitoria

Per le attività svolte a decorrere dalla data di entrata in vigore del Codice, così come integrato dal comma 5-bis dell'art. 113, e il giorno anteriore all'entrata in vigore del citato comma 5-bis (1° gennaio 2018), gli incentivi sono da includere nel tetto dei trattamenti accessori di cui all'articolo 1, comma 236, della legge n. 208/2015, successivamente modificato dall'articolo 23 del d.lgs. n. 75/2017, pur se la provvista dei predetti incentivi sia già stata predeterminata nei quadri economici dei singoli appalti, servizi e forniture¹².

Per le attività svolte sino all'approvazione del presente Regolamento, sarà possibile procedere alla costituzione del Fondo e alla liquidazione dell'incentivo, alle condizioni e con le modalità riportate nel presente Regolamento, solo ove il relativo finanziamento sia stato previsto nell'ambito delle somme a disposizione all'interno del quadro economico del relativo Progetto o programma di acquisizioni.

Nel periodo che va dal 19 aprile 2019 al 17 giugno 2019, il legislatore, con l'art. 1, comma 1, lett. aa), D.L. 18 aprile 2019, n. 32, ha previsto che fossero incentivabili, per i lavori pubblici, le attività di progettazione e di coordinamento della sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione, in luogo delle attività di programmazione della spesa per investimenti e di predisposizione e controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici. Conseguentemente, per le attività eventualmente ed effettivamente rese in tale periodo¹³ deve considerarsi che la percentuale prevista per le fasi di programmazione e di affidamento vada riferita a quella di progettazione, con le seguenti percentuali: 15% firmatario della progettazione - 17% collaboratori tecnici. Solo per questo caso la prestazione svolta potrà essere liquidata in deroga alle modalità previste dall'art. 5.



¹² Corte dei Conti, sez. Autonomie n. 26 del 30 ottobre 2019.

¹³ L'art. 1, comma 2, della Legge n. 55/2019 ha disposto che restino validi gli atti e i provvedimenti adottati e siano fatti salvi gli effetti prodotti e i rapporti giuridici sorti sulla base di quanto previsto dell'art. 1 del D.L. n. 32/2019, non convertito in legge.

(TABELLA 1):

Ripartizione del Fondo per la realizzazione di lavori

FASI DEL PROCEDIMENTO	ATTIVITA' SPECIFICA	Punteggio fase	Punteggio dettaglio
Programmazione della spesa per investimenti		25	
	sottoscrittore della programmazione		5
	collaboratori alla redazione ed aggiornamento del programma, anche attraverso studi di preventivazione della spesa		20
Valutazione preventiva dei progetti		15	
	attività di verifica dei progetti		10
	validazione dei progetti		5
Predisposizione e controllo delle procedure di gara		7	
	Tale fase comprende, in relazione alle diverse procedure, lo svolgimento della procedura competitiva, la predisposizione delle comunicazioni alle imprese, la preparazione degli atti necessari alla sottoscrizione dei contratti		7
Direzione lavori		20	
	direttore dei lavori		13
	collaboratori del direttore dei lavori		7
RUP		25	
	attività elencate dall'art. 31 del Codice degli appalti o previste da altre disposizioni di legge		13
	collaboratori del RUP		12
Collaudo tecnico amministrativo / certificato di regolare esecuzione		9	
	collaudatore		4
	collaboratori del collaudatore		4
		100	100

(TABELLA 2):

Ripartizione del fondo per l'acquisizione di forniture di beni e/o servizi

Funzione affidata	Percentuale
Programmazione	5%
Responsabile del procedimento (RUP)	20%
Collaboratori del RUP	10%
Direzione dell'esecuzione	25%
Collaboratori della direzione dell'esecuzione	16%
Gara d'appalto	10%
Contratti	6%
Verificatore della conformità/Certificatore regolare esecuzione	8%
	100%

B

AB

BT

BT

BT

BT

BT