



CITTA' DI BONDENO

(Provincia di Ferrara)

Accordo normativo triennio 2024/2026

Approvato con DGC n.130 del 01/08/2024

Sottoscritto in data 02/08/2024

Oggi, 02/08/2024, le parti sottoscrivono il presente contratto integrativo decentrato a valenza giuridica per il triennio 2024/2026 per la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del salario accessorio, 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

Covi Davide UIL FPL Fe

CISL FP

CISAL

RSU	D'apice Chiara
RSU	Cattabriga Denni
RSU	Penolazzi Cristina
RSU	Guerzi Riccardo
RSU	Porru Daniele

Assenti :

La presente seduta è stata convocata per il giorno 02/08/2024 come da accordi intercorsi tra le parti e come da nota prot. 28662/2024.

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

- con DGC n. 218 del 24/11/2022 è stata definita la composizione della delegazione trattante diparte datoriale;
- 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 secondo gli indirizzi disposti con DGC n.22 del 08/02/2024;
- La bozza della preintesa del presente accordo, è stata presentata all'assemblea dei lavoratori nella riunione del 10/07/2024;
- La preintesa del presente accordo, è stata siglata in data 07/2024;
- 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. 130 del 01/08/2024 ha autorizzato la sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Decentrato valevole per il triennio 2024/2026 per il personale non dirigente del Comune di Bondeno.

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (Art. 3 CCNL)

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse (Art. 79 CCNL)

Art. 6 – Salario accessorio (Art. 73 CCNL)

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree

Art. 8 – Criteri generali (Art. 14 CCNL)

CAPO IV - Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL)

A. INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO PER ATTIVITÀ DISAGIATE

B. INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO PER ATTIVITÀ ESPOSTE A RISCHIO

C. INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO PER ATTIVITÀ IMPLICANTI IL MANEGGIO VALORI

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL)

Art. 12 – Compensi ulteriori.

PROGETTI DI INCREMENTO QUALI-QUANTITATIVO DEI SERVIZI COMUNALI:

- 12.1 ATTIVITA' DEL PERSONALE DEL SERVIZIO ASILO NIDO COMUNALE – CENTRI ESTIVI
- 12.2. ATTIVITA' DEL PERSONALE DEL CORPO INTERCOMUNALE DI POLIZIA LOCALE – PROGETTO DI INCREMENTO QUALI/QUANTITATIVO DEL SERVIZIO

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.
2. Compensi di cui all'art. 73 comma 1 lett. d CCNL.

CAPO VI – Sezione polizia locale

Art. 14 – Proventi delle violazioni al codice della strada (Art. 98 CCNL)

Art. 15 – Indennità di servizio esterno (Art. 100 CCNL)

Art. 16 – Indennità di funzione (Art. 97 CCNL)

CAPO VII – Retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione (Art. 17 CCNL)

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (Art. 53 comma 8 CCNL 21/05/2018).

Art. 19 – Reperibilità (Art.80 comma 2 lettera D CCNL 2019 – 2021 - Art. 24 CCNL 2016-2018)

Art. 20 – Turnazioni (Art. 30 CCNL)

Art. 21 – Lavoro straordinario e Banca delle ore (Art. 32 e 33 CCNL)

Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro (Art. 36 CCNL)

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 23 – Personale comandato o distaccato

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art. 26 – Lavoro somministrato

Art.27 – Personale parzialmente utilizzato per i Servizi in Convenzione (Art. 22-23 CCNL)

Art. 28 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio (Art. 35 CCNL)

Art. 29 – Disciplina della trasferta

CAPO III – Disposizioni Finali

Art. 30 – Salute e sicurezza sul lavoro (Art. 7 comma 4 lett. m CCNL)

Art. 31 – Innovazioni tecnologiche (Art. 7 comma 4 lett. t CCNL)

Art.32. Tempi e modi di liquidazione dei compensi accessori

Art. 33 Sistema di geolocalizzazione di apparati elettronici di tipo radio ricetrasmittenti e veicolari

Art. 34 Disposizioni finali

TITOLO IV – ACCORDO ECONOMICO VALEVOLE PER L'ANNO 2024

Art. 35 Definizione importo destinato alla remunerazione della produttività collettiva del personale dipendente per l'anno 2024.

ALLEGATI:

- 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' DELL'INDAGINE ISTAT MULTISCOPO DENOMINATA "INDAGINE USO DEL TEMPO – TUS"
- PROGETTO SPECIFICO INCENTIVANTE DI POTENZIAMENTO DEI SERVIZI DI POLIZIA MUNICIPALE
- PROGETTO SPECIFICO INCENTIVANTE DI POTENZIAMENTO PER IL CENTRO ESTIVO
- 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

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 Novembre 2022 (da ora solo CCNL);
 - b) D.Lgs. n. 165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" (c.d. TUPI "Testo Unico sul Pubblico Impiego"), 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;
 - c) D.Lgs. n. 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*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Bondeno approvato con DGC n.6 del 15/01/1998 e s.m.i.;
 - f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018, limitatamente alle parti non abrogate.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (compreso gli scavalchi d'eccedenza di cui al art. 1, comma 557, della Legge 311/2004) - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica anche ai dipendenti del Comune di Bondeno con qualifica dirigenziale per quanto attiene i regolamenti per il riconoscimento di compensi da specifiche disposizioni di legge, allegati al presente atto quale parte integrante e sostanziale.
2. Esso avrà vigenza triennale decorrente dalla data di sottoscrizione.
3. Con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti, sarà determinando l'importo da destinare alla produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo (principio di ultrattività dei contratti), salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o disposizioni del nuovo contratto nazionale.
5. Il presente contratto decentrato, sostituisce ogni precedente accordo in materia salvo diversa decorrenza stabilita all'interno di specifici articoli e salvo non quanto più disciplinato e o esplicitamente abrogato.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che possa essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate su richiesta delle parti sindacali o su convocazione effettuata dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (Art. 3 CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse (Art. 79 CCNL)

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere variato 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 stanziato.

Art. 6 – Salario accessorio (Art. 73 CCNL)

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16/11/2022;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - g) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili.

Produttività Collettiva (Performance organizzativa e performance individuale)

Si evidenzia il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente, già oggetto di confronto al tavolo sindacale ai sensi dell'art. 5 comma 3 lettera B CCNL 16/11/2022, consente di individuare come **performance organizzativa** a cui viene riservato il **55%** della quota

del fondo di produttività a disposizione mentre alla **performance individuale** viene riservato il **45%** del Fondo di produttività a disposizione. La valutazione è attribuita ai dipendenti sulla base della valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi di PEG;

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;
- I dipendenti assunti a tempo determinato, o con altra tipologia di lavoro flessibile, qualora abbiano prestato attività lavorativa per almeno 12 mesi continuativi o per l'intero anno scolastico (assunzione il primo giorno di attività didattica) per il personale che opera nei servizi scolastici.

In tutti i casi per aver diritto alla remunerazione del salario accessorio di produttività collettiva è necessario che il dipendente abbia prestato nell'anno di riferimento attività lavorativa per almeno sessanta giorni di effettiva presenza in servizio. Nel computo dei sessanta giorni non è compresa alcuna tipologia di assenza. Saranno considerati per ciascun dipendente i giorni in cui è stata resa la prestazione lavorativa ordinariamente dovuta, come risulta dal monitoraggio automatico delle presenze.

Per quanto riguarda il **premio individuale** di cui all'art. 81 del CCNL (Differenziale del premio individuale):

Ai sensi dell'art. 81 del CCNL del 16/11/2022, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione in uso presso l'ente 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 al **6%** del personale che concorre alla distribuzione del salario accessorio di produttività collettiva. Una volta quantificato il numero delle maggiorazioni attribuibili, tenendo conto degli arrotondamenti applicati secondo le regole matematiche in uso, le stesse saranno suddivise in misura proporzionale al personale di ciascuna area. Qualora in un'area non vi fossero dipendenti che hanno conseguito la valutazione massima, le maggiorazioni del premio individuale non assegnate alla predetta area saranno attribuite in modo proporzionale tra le rimanenti aree.

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

- a) non aver 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. Qualora si ravvisasse ulteriore parità saranno valutati i giorni di presenza dell'anno precedente, attribuendo la maggiorazione del premio al dipendente che nell'ultimo biennio abbia conseguito il maggior numero di giorni di presenza.

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

Decurtazioni:

Al personale destinatario, nell'anno di valutazione, di incentivi correlati a leggi speciali: (es: art. 18 della legge n° 109/94 e s.m.; art. 59 del D.lgs 446/97; art. 43 della legge 449/1997; incentivi per funzioni tecniche previsti dall'art. 113 D.Lgs. n. 50/2016, incentivi per funzioni tecniche art. 45 D. Lgs. 36/2023, recupero ICI e fiscalità locale, incentivi, di cui all'art.45 del D.Lgs 36/2023, servizi per conto terzi di cui : incentivi gestione associata personale, pratiche sul portale SGATE, Istat, avvocatura, matrimoni,) sarà applicata la seguente riduzione dell'importo relativo alla produttività:

Per compensi annui lordi fino a €499,00, nessuna riduzione;

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

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, a prescindere dall'appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; eventuale esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
 - g) secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'impegno dei fondi viene assegnato ai Dirigenti/Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione (EQ) dell'ente fermi restando gli ambiti di intervento rimessi alla contrattazione collettiva. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del PIAO o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni area/settore, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 8 – Criteri generali (Art. 14 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle aree si applica al personale dipendente in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di riferimento per l'istituto in discorso e consiste nell'attribuzione di uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio e la cui misura è stabilita nella Tabella A del CCNL 16.11.2022, e per il personale delle Sezioni Speciali secondo quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 del medesimo CCNL.
2. Il fine dell'istituto è di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che stabilisce la somma attribuita all'istituto.
4. In coerenza con le risorse disponibili nell'ambito della parte stabile del Fondo risorse decentrate per il personale dipendente del Comune di Bondeno, sono riservati all'istituto **€10.000,00** per ciascun anno del presente contratto integrativo decentrato a valenza per il triennio 2024/2026. Sarà definito annualmente, il numero dei *differenziali stipendiali* attribuibili nell'ambito di ciascuna area distribuendo in modo proporzionale il budget riservato all'istituto.
5. In osservanza del principio di selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti, il numero dei *differenziali stipendiali* riconosciuti non potrà eccedere la quota del 50% di tutto il personale avente diritto (che ha i requisiti di partecipazione alla selezione).
6. Per concorrere alla progressione economica all'interno dell'area è necessario:
 - Che il lavoratore sia in servizio quale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Bondeno al 01/01 dell'anno in cui vengono riconosciute le progressioni;
 - che il lavoratore negli ultimi tre anni non abbia beneficiato di alcuna

progressione economica nell'ambito della medesima Area, tenendo in considerazione la data di decorrenza dell'ultima progressione economica acquisita (si valuta anche eventuale periodo precedente presso altro ente pubblico nel caso di mobilità): ad esempio per le progressioni attribuite nell'anno 2024 (che avranno decorrenza dal 01/01/2024) non potranno concorrere i dipendenti che abbiano beneficiato della progressione economica negli anni 2021-2022-2023. Il lavoratore neo-assunto o quello che effettua una progressione verticale dovrà attendere 3 anni prima di partecipare alla procedura per il riconoscimento della progressione economica;

- che il lavoratore disponga della valutazione della performance di tre annualità;
- che non sia stato già raggiunto il numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili;
- l'assenza, nei due anni precedenti l'anno di attribuzione del *differenziale stipendiale* (in riferimento al 01/01) di sanzioni disciplinari superiori alla multa: laddove, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare: se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore al rimprovero verbale, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

7. La selezione avviene a partire dalla pubblicazione, per almeno 15 giorni, di apposito Avviso di selezione da parte dell'ufficio Personale;
8. L'avviso di selezione contiene, in particolare, oltre ai riferimenti alla modulistica da presentare:
 - La descrizione dell'istituto;
 - I requisiti di partecipazione;
 - Le modalità per la presentazione di istanze di riesame della graduatoria.
 - Le modalità per l'attribuzione dei punteggi e formazione della graduatoria;
9. La valutazione viene formulata sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI VALUTAZIONE	PESO	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE
VALUTAZIONI	65%	Media delle ultime tre valutazioni individuali (in riferimento ai fattori di valutazione della performance individuale). Si fa riferimento alle valutazioni dell'ultimo triennio o comunque alle ultime tre disponibili in ordine cronologico.	Media delle valutazioni rapportata a 65 punti arrotondata al secondo decimale secondo le regole algebriche	65
ESPERIENZA PROFESSIONALE IN RIFERIMENTO AL MEDESIMO PROFILO ATTUALMENTE RIVESTITO	30%	Numero di anni di attività lavorativa prestata a <u>tempo pieno o parziale superiore al 50%</u> nella medesima categoria economica/area di inquadramento (sia alle dipendenze del Comune di Bondeno che in altra Amministrazione del Comparto Funzioni Locali) – numero di anni dall'ultimo differenziale stipendiale.	Punti 1 per ogni anno	30
		Numero di anni di attività lavorativa prestata a <u>tempo parziale inferiore o uguale al 50%</u> nella medesima categoria economica/area di inquadramento (sia alle dipendenze del Comune di Bondeno che in altra Amministrazione del Comparto Funzioni Locali) – numero di anni dall'ultimo differenziale stipendiale.	Punti 0,50 per ogni anno	
		Numero di anni di attività lavorativa prestata a tempo pieno o parziale superiore al 50% nella medesima categoria economica/ area di inquadramento in Amministrazione di altro comparto	Punti 0,80 per ogni anno	
		Numero di anni di attività lavorativa prestata a tempo parziale inferiore o uguale al 50% nella medesima categoria economica/ area di inquadramento in Amministrazione di altro comparto	Punti 0,40 per ogni anno	
TITOLI E CAPACITA' PROFESSIONALI	5%	Corsi di formazione e di aggiornamento professionale che prevedano il rilascio di un attestato a seguito di esame finale, attinenti al profilo professionale. Ai fini di cui al presente sottocriterio si valutano i corsi relativi ai periodi successivi alla decorrenza dell'ultima progressione economica attribuita.	Punti 1 per ogni corso	5

10. In caso di parità verrà data precedenza in ordine di priorità:

- a) al dipendente con maggior numero di giorni di presenza nell'ultimo triennio (in applicazione degli stessi criteri utilizzati per il conteggio delle assenze per la produttività collettiva)
- b) al dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione.

NOTE OPERATIVE:

- a) Per la formazione della graduatoria per l'attribuzione del differenziale stipendiale in ciascuna area ci si avvarrà delle medesime schede di valutazione della performance utilizzate per il riconoscimento della produttività collettiva, conservate agli atti dell'ufficio personale. Visto il nuovo sistema di classificazione del personale introdotto dal CCNL 16/11/2022 con particolare riferimento alla Tabella B allegata al medesimo contratto da cui risulta che il personale precedentemente inquadrato nelle categoria di accesso B1 e B3 è confluito nella nuova Area degli Operatori Esperti, per la formazione della graduatoria della medesima Area degli Operatori Esperti il punteggio attribuito ai dipendenti di categoria iniziale B1 sarà ricondotto al punteggio della equivalente valutazione attribuito ai dipendenti inquadrati nella categoria iniziale B3, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in uso presso il Comune di Bondeno;
- b) Per la formazione della graduatoria per l'attribuzione del *differenziale stipendiale* in ciascuna area, in relazione ad eventuali casi di parimerito, per quanto riguarda il numero di giorni di presenza saranno applicati gli stessi criteri del vigente regolamento per la valutazione della performance utilizzati per il conteggio delle assenze per la produttività collettiva;
- c) Per i dipendenti aventi diritto a partecipare alla procedura selettiva di cui trattasi saranno riparametrati, per contenuto e valore in relazione al sistema in uso per la medesima Area presso il Comune di Bondeno, i punteggi delle valutazioni effettuati con sistemi di valutazione differenti. In caso di valutazione nel corso dello stesso anno con due diversi sistemi di valutazione del Comune di Bondeno, si terrà in considerazione la valutazione attribuita per il periodo di attività maggiore nell'anno di riferimento (ad esempio dipendente inquadrato nell'area dei funzionari a cui venga attribuito incarico di E.Q. nel mese di dicembre: avrà la scheda di valutazione per 11 mesi per il ruolo di funzionario e 1 mese per il ruolo di titolare di E.Q. – Ai fini della graduatoria sarà considerata la valutazione per l'attività prestata per 11 mesi con il ruolo di funzionario);
- d) Per la formazione della graduatoria, nel caso di lavoratori assunti a seguito di stabilizzazione, si terrà conto della valutazione della performance individuale, conseguita dal dipendente avente diritto a partecipare alla selezione, nel corso di rapporti di lavoro dipendente a tempo determinato (no interinale) presso il Comune di Bondeno, con mansioni del medesimo profilo e area di inquadramento qualificanti l'assunzione a tempo indeterminato presso il Comune di Bondeno;
- e) Nel caso in cui partecipi alla selezione un dipendente trasferito negli organici del Comune durante il triennio di riferimento per la valutazione della performance individuale ai fini della formulazione delle graduatorie saranno considerate le schede di valutazione della performance redatte dal Comune di Bondeno se esistenti, indipendentemente dal periodo prestato presso l'ente. In caso di assenza delle predette valutazioni saranno acquisite le schede di valutazione dell'ente di provenienza. Le valutazioni saranno riparamtrate, per contenuto e valore in relazione al sistema in uso per la medesima Area presso il Comune di Bondeno;

- f) In relazione al criterio relativo alla valutazione dei titoli e della capacità professionale, in merito ai corsi di formazione, saranno valutati gli interventi formativi, attinenti al profilo professionale che prevedono il rilascio di un attestato a seguito di esame finale. Non si possono considerare utili a tal fine i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008, Anticorruzione e trasparenza, ecc....). I corsi di formazione già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa;
- g) Per partecipare alla procedura selettiva il dipendente deve aver maturato all'01/01 di ciascuna annualità di riferimento un periodo minimo di permanenza, complessivamente reso, nella posizione economica in godimento pari ad almeno 36 mesi. Ai fini del raggiungimento del suddetto periodo minimo di permanenza verranno valorizzati anche i periodi di servizio prestati con contratto individuale di lavoro a tempo determinato (no interinale) dal dipendente presso il Comune di Bondeno, con mansioni del medesimo profilo e area di inquadramento qualificanti l'assunzione a tempo indeterminato presso il Comune di Bondeno;
- h) Per il riconoscimento dei *differenziali stipendiali* verranno formulate graduatorie distinte tra il personale dipendente appartenente alle seguenti aree contrattuali: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;
- i) Verrà attribuito il *differenziale stipendiale*, in relazione al numero dei passaggi attribuibili per ciascuna area come quantificati con apposito provvedimento, ai dipendenti meglio collocati in ciascuna graduatoria. In prima battuta il numero dei *differenziali* da riconoscere sarà arrotondato per difetto;
- j) I resti non utilizzati per la procedura di attribuzione dei differenziali stipendiali, nel rispetto dei criteri di cui ai commi precedenti, sono a disposizione per il riconoscimento delle maggiorazioni previste dagli artt. 96-101-102 CCNL 16/11/2022. La parte residua sarà utilizzata per eventuali ulteriori progressioni economiche attribuibili a partire dalla categoria più bassa, una per ogni area fino all'esaurimento del plafond disponibile;
- k) La procedura selettiva per l'attribuzione dei *differenziali stipendiali*, per ciascun anno di vigenza del presente contratto decentrato, avverrà con le seguenti modalità:
- il Servizio Personale provvede alla pubblicazione dell'Avviso di avvio del procedimento e raccolta delle candidature per l'attribuzione dei *differenziali stipendiali*;
 - l'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alle selezioni avviene sulla base delle istanze presentate dai dipendenti entro il termine riportato nell'Avviso. I candidati nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti, fatta eccezione per i corsi di formazione che danno titolo al riconoscimento del punteggio utili per la formazione della graduatoria, per ciascuno dei quali dovrà essere prodotta specifica attestazione rilasciata dal soggetto organizzatore;
 - il Servizio Personale predispone le graduatorie provvisorie per ciascuna area di inquadramento in ordine decrescente in relazione al punteggio attribuito ;
 - entro 10 giorni dalla data di pubblicazione, con valore di notifica, delle graduatorie provvisorie i dipendenti interessati hanno la facoltà di presentare formalmente le proprie controdeduzioni per procedere ad un contraddittorio con il proprio Dirigente, che potrà avvalersi del Collegio dei Dirigenti e del supporto del Servizio Personale

per il seguito di competenza, o alla richiesta di rettifica del punteggio attribuito per eventuali errori od omissioni;

- Allo scadere del termine di 10 giorni dalla data di pubblicazione delle graduatorie provvisorie, esaminate eventuali richieste di revisione delle stesse, il servizio personale adotta l'atto per rendere le graduatorie esecutive.
- Per ragioni di riservatezza, le graduatorie vengono pubblicate esclusivamente in riferimento al NUMERO DI MATRICOLA del dipendente, seguendo il principio della pseudonimizzazione. Il numero di matricola, attribuito a ciascun dipendente, è reperibile dal cedolino paga mensile inviato dal Servizio Personale. Le comunicazioni che, per loro natura e per garanzia del rispetto della privacy dei dipendenti partecipanti alla presente procedura, non possono essere pubblicate verranno trasmesse ai singoli interessati;

- 1) Come espressamente precisato nei contenuti dell'art. 102 del CCNL del 16 novembre 2022, l'incremento della misura del differenziale è riconosciuto al personale che, ai fini dell'esercizio delle specifiche mansioni lavorative risulti iscritto ad un ordine professionale, ad un albo o albo speciale, o abbia conseguito una abilitazione professionale, condizioni necessarie per lo svolgimento delle predette mansioni. Il presupposto legittimante il riconoscimento del differenziale maggiorato è che l'iscrizione o l'abilitazione (anche disgiuntamente) siano necessarie per l'esercizio delle rispettive mansioni. Non è sufficiente la sola "appartenenza" a determinate categorie di lavoratori, ma anche che le mansioni lavorative siano "esercitate" in concreto (ad esempio l'assistente sociale deve effettivamente svolgere le mansioni di assistente sociale e non mere funzioni di carattere amministrativo). Per ingegneri, architetti e geologi dovrà essere considerato se il requisito era previsto quale elemento obbligatorio per partecipare alla selezione ai fini dell'assunzione e se nell'anno di riferimento svolgono quelle mansioni specifiche per le quali è richiesta l'iscrizione all'ordine.

CAPO IV - Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e non competono in caso di assenza dal servizio.
3. L'individuazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario titolare di incaricato di EQ per quanto riguarda il Settore Polizia Locale e dei dirigenti per quanto riguarda il Settore Finanziario, Settore Tecnico e Settore Socio Culturale.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario titolare di incarico di EQ e del Dirigente competente per ciascun settore.
7. In caso di rapporto di lavoro a part-time o a tempo determinato le indennità sono opportunamente rapportate salvo le eccezioni eventualmente specificate per singoli istituti.
8. L'ammontare specifico concordato tra le parti delle singole indennità nel rispetto della normativa vigente è definito nell'accordo per la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del salario accessorio (accordo economico).

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL)

1. Ai fini della corresponsione delle indennità di condizioni di lavoro si individuano le seguenti attività rischiose e disagiate stabilite dal CCNL 2016-2018 all'art. 70-bis:

A. INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO PER ATTIVITÀ DISAGIATE

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico, di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si definiscono le seguenti indennità per attività disagiate:

1. **Disagio connesso alla chiamata in 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 prestatato (matrimoni fuori dall'orario di servizio 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);
2. **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 prestatato ;
3. **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 prestatato.
4. **Disagio per variazione orario di lavoro per il personale assegnato al servizio tecnico manutentivo disposta con apposito ordine di servizio.** L'indennità viene riconosciuta nei casi in cui, al fine di garantire il corretto svolgimento dei lavori/allestimenti, si renda necessaria per fornire attività di supporto la presenza in servizio di personale comunale (a titolo esemplificativo non esaustivo: attività pianificate propedeutiche/conseguenti all'allestimento del mercato settimanale, iniziative culturali e di promozione del territorio, soffiatura foglie ecc..). In tali circostanze il personale assegnato al servizio tecnico manutentivo viene precettato in servizio, con apposito ordine di servizio notificato al dipendente interessato con un preavviso di almeno 48 ore, in orario antecedente o successivo alla fascia oraria 08.00/14.00 che nell'attuale organizzazione costituisce l'ordinario orario di servizio per il personale tecnico manutentivo. L'indennità viene 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 prestatato.
5. **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 2024, da gennaio al mese di sottoscrizione del presente accordo, sarà liquidata in una unica soluzione. Dal

mese successivo alla sottoscrizione dell'accordo integrativo sarà liquidata con cadenza mensile, sulla base di apposito provvedimento del dirigente responsabile.

B. INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO PER ATTIVITÀ ESPOSTE A RISCHIO

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio per attività pericolose o dannose per la salute:

- l'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; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o esposizione ad elevate temperature o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- le attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- le attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- le prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

A titolo meramente esemplificativo, rientra nella fattispecie sopra esposta, il seguente personale di servizio afferente alle aree Operatori, Operatori Esperti: **cuochi – aiuto cuochi – operatori ausiliari servizio asilo nido - operatori ausiliari presso gli uffici comunali – operatori addetti al servizio manutentivo.**

L'individuazione nominativa degli aventi diritto è fatta con atto del Dirigente del Settore.

L'erogazione dell'indennità giornaliera , nella misura **€3,00** per ogni giorno di effettiva presenza 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.

E' cura del soggetto deputato alla predisposizione dell'atto di liquidazione dell'indennità giornaliera in argomento la verifica dell'effettiva sussistenza ed incidenza di ciascuna delle condizioni legittimanti il riconoscimento dell'indennità stessa.

Ai fini del riconoscimento della predetta indennità giornaliera si considerano unicamente i giorni di effettiva presenza in servizio con assolvimento di mansioni esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute, pertanto non saranno utili al conteggio le giornate di servizio prestate in missione fuori dal territorio comunale per tutta la giornata lavorativa, le intere giornate lavorative riservate alla formazione, oltre alle giornate di assenza per ferie, malattia ed ogni altra assenza per l'intera giornata.

C. INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO PER ATTIVITA' IMPLICANTI IL MANEGGIO VALORI

L'indennità correlata ad attività implicanti il maneggio di valori, compete ai dipendenti adibiti a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza.

L'indennità di maneggio valori di cassa è finalizzata ad indennizzare la specifica condizione di rischio in cui versa il personale dipendente che opera, attraverso molteplici quotidiane operazioni di pagamento e riscossione, su denaro contante o altri titoli equivalenti, con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti.

Nell'ambito della nozione di "valori di cassa" possono rientrare non solo il denaro contante ma, quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni pasto, buoni benzina, voucher ecc., sia perché hanno un valore economico misurabile, sia perché chi li maneggia, comunque, è tenuto a destinare ed erogare gli stessi in base a precise disposizioni normative.

Vengono definiti i seguenti importi di riferimento:

- **Euro 1,00** nel caso in cui il valore annuale maneggiato per Servizio (gruppo di lavoro) sia da Euro 25.000 ad Euro 100.000,00 ;
- **Euro 1,55** nel caso in cui il valore medio annuale maneggiato per Servizio (gruppo di lavoro) 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, "Economo Comunale", "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 in cui 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.L.
- Preposti alla gestione dei buoni carburante del Servizio Sociale, Servizio Tributi, Servizio Tecnico Manutentivo, Servizio Affari Generali e Servizio di supporto agli organi di direzione politica, individuati da apposito atto deliberativo

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./ Segreteria Comando PL) 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.

Esempio:

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

Per quanto riguarda invece l'attività di maneggio valori svolta da un singolo dipendente (ed esempio economo e referenti dei vari servizi incaricati dell'agestione dei buoni carburante, l'indennità in parola spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui alla presente disposizione. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL16/11/2022 viene erogata sulla base dei seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree di cui alla tabella A del CCNL (non titolari di EQ);
 - b) il compenso è finalizzato a compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di funzioni che implicano specifiche responsabilità.
2. L'indennità per specifiche responsabilità è erogabile entro l'importo annuo lordo di € 3.000,00 elevabile fino ad un massimo di euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.
3. Criteri per l'attribuzione delle indennità per particolari responsabilità:

Ai fini dell'individuazione delle posizioni cui attribuire le indennità per specifiche responsabilità il Dirigente del settore organizzativo di riferimento, tenuto presente quanto preliminarmente già sopra esplicitato, dovrà attenersi ai seguenti criteri:

- deve trattarsi di responsabilità distintiva rispetto a quella che possa essere ordinariamente pretesa, anche in relazione al contesto organizzativo specifico.
- deve essere considerato il grado di specializzazione che viene richiesto in relazione alla pluralità ed all'importanza dei processi tecnico/amministrativi ed alle questioni da trattare e risolvere.
- deve essere considerato l'aspetto quantitativo dei provvedimenti comportanti responsabilità, sotto l'aspetto della complessità, della discrezionalità e della rilevanza economico finanziaria degli stessi e del livello di autonomia.
- devono essere valorizzate posizioni che implicano responsabilità di coordinamento, considerato anche il numero e la tipologia del soggetto a coordinamento, come pure responsabilità di procedimenti complessi.
- deve essere considerato il numero degli ambiti e dei processi nei quali la posizione è chiamata ad esercitare le responsabilità.

4. Il valore economico di ogni singola posizione di responsabilità è determinato dal Dirigente in base ai criteri sopra enunciati, nel limite del valore massimo stabilito dal CCNL e dello stanziamento all'uopo assegnato. Tale indennità viene proporzionata se in corso d'anno il Dirigente affida ad altra figura la responsabilità;
5. Le parti convengono che l'erogazione dell'indennità di responsabilità secondo i presenti criteri avvenga in acconti mensili a decorre dalla data di formale attribuzione;
6. I Dirigenti assegnano formalmente le specifiche responsabilità con apposita comunicazione, a seguito dell'approvazione degli atti di programmazione previsti dalla normativa vigente. Detta assegnazione va comunicata all'ufficio paghe personale.
7. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.

CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE	ATTRIBUZIONE	MISURA DEL COMPENSO/ PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE
AREA DEI FUNZIONARI	Specifiche responsabilità derivanti dall'attribuzione della funzione vicaria del dirigente in caso di sua assenza, con annessa responsabilità di coordinamento di altro personale, di qualifica pari o inferiore, con elevato livello di autonomia e/o incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente; potere di firma di atti intermedi e/o finali; responsabilità di natura penale e/o patrimoniale connessa alla posizione; specifiche responsabilità derivanti dall'essere il punto di riferimento, in caso di	Quota fissa di €. 3.100,00

	assenza del dirigente, a livello tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi.	
AREA DEI FUNZIONARI	Specifiche responsabilità del procedimento connessa alla funzione di Responsabile del Servizio con compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale, responsabilità derivante dall'essere il riferimento in attività complesse. Responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti secondo una prassi consolidata. Gestione di rapporti e relazioni complesse anche con interlocutori esterni, senza poteri decisionali. Gestione rapporti e relazioni complesse con organi dei vertici politici dell'ente.	Quota fissa di €. 900,00
AREA DEI FUNZIONARI	Specifiche Responsabilità del procedimento connessa alla funzione di Assistente Sociale in applicazione dell'art. 403 del Codice Civile e del correlato decreto n. 8/2022 del Tribunale dei Minorenni dell'Emilia Romagna. Responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e redazione di atti e/o relazioni non standardizzate.	Quota fissa di €. 900,00
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Specifiche responsabilità legati allo svolgimento di attività di informazione e comunicazione, svolgimento di programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (es. PNRR ecc...). Appartenenza al gruppo di Lavoro in supporto a R.T.D. nella progettazione, realizzazione e sviluppo dei processi e dei servizi digitali, nel coordinamento e nella diffusione dei sistemi di identità e domicilio digitale, nell'integrazione e interoperabilità tra i sistemi della PA e negli acquisti di soluzioni e sistemi informatici (comma 1 dell'art. 17 CAD). Referente tematico che gestisce e tratta dati nell'ambito delle singole unità organizzative con funzione di tutoraggio e coordinamento del personale per il processo di Digitalizzazione dell'ente.	Quota fissa di € 300,00
AREA DEI FUNZIONARI – ISTRUTTORI- OPERATORI ESPERTI	Specifiche responsabilità connesse alla trasversalità del servizio svolto in merito a processi di digitalizzazione e innovazione tecnologica e funzioni di supporto e coordinamento a livello trasversale tra i settori e servizi comunali.	Quota fissa di €. 250,00

AREA DEI FUNZIONARI – ISTRUTTORI	Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Ufficiale Elettorale.	Quota fissa di € 400,00
AREA DEGLI ISTRUTTORI - OPERATORI ESPERTI	Specifiche responsabilità connesse ad attività afferenti le relazioni con il pubblico, rapporti istituzionali e coordinamento e gestione di squadre operative.	Quota fissa di €. 300,00
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Specifiche responsabilità connesse a particolari funzioni attribuite che comportano l'essere il punto di riferimento a livello tecnico/amministrativo/contabile in procedimenti relativi : - alla gestione mensile liquidazione IVA e predisposizione dichiarazione IRAP; - alla gestione pratiche previdenziali e pensionistiche nell'ambito della gestione associata del personale; - ad adempimenti e rilascio di autorizzazioni riconducibili alle procedure dei servizi SUAP e SUE; - Procedimenti complessi inerenti l'Ufficio di Stato Civile quale referente specializzato e responsabile del procedimento	Quota fissa di €. 500,00
AREA DEI FUNZIONARI – ISTRUTTORI- OPERATORI ESPERTI	Specifiche responsabilità conferite al personale del Settore Tecnico connesse al coordinamento di squadre esterne e reperibili , rapporti con utenti esterni in casi di emergenza e per servizi di protezione civile.	Quota fissa di €. 350,00

Dettagli applicativi:

- L'attribuzione in parola viene effettuata per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo responsabile del Settore di assegnazione con l'adozione di apposito atto formale.
- La possibilità di attribuzione delle suddette specifiche responsabilità decorre dalla data di sottoscrizione del contratto integrativo. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

Art. 12 – Compensi ulteriori.

1. Sono previsti incentivi economici derivanti da specifici progetti di incremento quali/quantitativo dei servizi, tenuto conto delle risorse disponibili che saranno appositamente definite con atto di Giunta Comunale. Nell'ambito delle risorse integrative stanziare annualmente dalla Giunta ai sensi dell'art. 79 comma 2 lettera B CCNL 16/11/2022 si individua una quota a destinazione vincolata a remunerazione di progetti di incremento quali/quantitativo dei servizi che l'Amministrazione ritiene prioritari rispetto al perseguimento degli indirizzi politici ed amministrativi dell'esercizio di riferimento.
2. 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.
3. Tali progetti sono resi noti ai lavoratori nei tempi e nei modi congrui per un'ottimale realizzazione del progetto stesso.
4. A conclusione dell'attività il responsabile prenderà atto del grado di realizzazione e del raggiungimento degli obiettivi e conseguentemente sarà disposta la liquidazione di relativo riconoscimento economico. La maturazione del diritto alla liquidazione degli importi spettanti ai dipendenti in argomento avverrà, per ciascuna annualità di riferimento, annualmente in un'unica soluzione, successivamente alla valutazione del raggiungimento dell'obiettivo di PDO ricomprendente ciascun progetto.

PROGETTI DI INCREMENTO QUALI-QUANTITATIVO DEI SERVIZI COMUNALI:

- **12.1 ATTIVITA' DEL PERSONALE DEL SERVIZIO ASILO NIDO COMUNALE – CENTRI ESTIVI**
 - La somma destinata alla remunerazione del progetto relativo al servizio aggiuntivo asilo nido in occasione dei centri estivi per la durata di 5 settimane 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 per lo svolgimento dei centri estivi da concludere entro il 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** giornaliero per il personale impegnato nello svolgimento del progetto per ogni giornata di presenza in servizio.

- **12.2. ATTIVITA' DEL PERSONALE DEL CORPO INTERCOMUNALE DI POLIZIA LOCALE – PROGETTO DI INCREMENTO QUALI/QUANTITATIVO DEL SERVIZIO**

- La quota destinata alla remunerazione del progetto di incremento quali/quantitativo del servizio Polizia Locale è pari ad euro 12.600,00 nell'ambito di tale stanziamento è definito il progetto la cui disciplina di dettaglio è rappresentata in allegato al presente atto:

1. PROGETTO DI POTENZIAMENTO DEI SERVIZI DI POLIZIA LOCALE

- Descrizione: ampliamento del servizio di polizia locale per esigenze particolari che non rientrano nell'ordinaria pianificazione del lavoro.
- Finalità: 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.
- Personale Interessato: Tutto il personale appartenente al Corpo Intercomunale di Polizia Locale.
- Responsabile : Comandante Polizia Municipale
- Valore economico progetto: **€12.600,00**
- Valore singolo intervento: Per ogni prestazione di servizio inerente al progetto, è previsto il riconoscimento di un compenso incentivante il cui valore massimo è fissato in € 60,00: l'attribuzione dello stesso è strettamente correlato 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

Note operative:

- Durante i servizi aggiuntivi non spetta l'indennità di turno;
- La prestazione copre il fabbisogno orario della giornata in cui viene svolta;
- In caso di prestazione in giornata domenicale, festiva o festività infrasettimanale si applicano gli istituti contrattuali previsti dal CCNL;
- L'eventuale prestazione straordinaria è remunerata come da CCNL, ma non dà luogo a riparametrazione del compenso incentivante che non potrà superare l'importo di **€ 60,00** per il singolo servizio.
- Qualora, per esigenze di servizio, la prestazione lavorativa domenicale, festiva o in giornata di festività infrasettimanale fosse della durata di sole 3 ore, al lavoratore sarà riconosciuto un compenso incentivante di **€ 40,00**
In ogni caso il servizio prestato non potrà essere inferiore alle 3 ore, così come non potrà sovrapporsi al servizio ordinario per più di 3 ore.
- Sarà cura del Comandante distribuire, in maniera equilibrata tra gli agenti/ufficiali, i servizi necessari alla realizzazione del progetto stesso;
- La quota da assegnare a ciascun operatore sarà definita dal Comandante, tramite relazione finale scritta, sulla base delle presenze in servizio, previa valutazione del raggiungimento dell'obiettivo, ed erogata a consuntivo dell'esercizio.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

3. Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni (gestione associata del servizio personale, matrimoni civili a tariffazione, gestione delle domande di agevolazione del bonus energia e bonus gas, compensi ISTAT);
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti e trovano copertura finanziaria nell'ambito degli stanziamenti di cui all'art. 79 comma 2 lettera A CCNL 16/11/2022 che richiama l'art. 67 comma 3 lettere A,B,C, D, F, G, J, K del CCNL 21/05/2018.

4. Compensi di cui all'art. 73 comma 1 lett. d CCNL.

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a titolo esemplificativo e non esaustivo a:

- incentivi per funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- incentivi per funzioni tecniche previsti dall'art.45 del D.Lgs. 36/2023
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- attività di controllo per l'importa municipale propria e della TARI
- disciplina dei fondi europei derivanti dalla disposizione di cui al D. Lgs. 8/2005 che ha istituito l'ANPR

I regolamenti recanti i criteri per il riconoscimento dei compensi incentivanti previsti da specifiche disposizioni di legge sono rappresentati in allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

CAPO VI – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 14 – Proventi delle violazioni al codice della strada (Art. 98 CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 98 CCNL 16/11/2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs. n. 285/1992, sono destinati alle finalità di cui al medesimo articolo. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente come da regolamento approvato con DGC n. 164 del 29/10/2020.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno (Art. 100 CCNL)

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022, viene erogata al personale di Polizia Locale non titolare di incarico di EQ che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza. Il personale è individuato preventivamente con atto del Comandante del Corpo Intercomunale.
2. L'indennità giornaliera che compete al personale di cui al comma 1 è pari ad **Euro 3,00**.
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;
5. 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.
6. Le parti concordano che per aver diritto alla presente indennità giornaliera occorre che il lavoratore renda almeno il 50% della prestazione lavorativa della giornata di riferimento impiegato nei servizi esterni. Tale circostanza sarà attestata dal Responsabile nel provvedimento di liquidazione, in relazione ai servizi prestati e dei relativi report .

Art. 16 – Indennità di funzione (Art. 97 CCNL)

1. In relazione all'art. 7 comma 4 lett. w) del CCNL 16/11/2022, l'indennità di cui all'art. 97 del CCNL viene erogata al personale (non incaricato di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al ruolo rivestito.
2. Le posizioni destinatarie dell'indennità di cui al presente articolo sono individuate Responsabile del Settore, con proprio atto scritto e motivato, nell'ambito del budget economico annuale destinato al riconoscimento dei trattamenti economici accessori.
3. L'indennità di funzione per la polizia locale viene erogata secondo i criteri e misure riportati di seguito. Il sistema di ponderazione dell'indennità è sviluppato, in base CCNL, secondo i seguenti criteri:

CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE	ATTRIBUZIONE	MISURA DEL COMPENSO/ PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE
AREA DEI FUNZIONARI	Funzione vicaria del Comandante Corpo Intercomunale Alto Ferrarese in caso di sua assenza, con annessa responsabilità di coordinamento del personale degli altri presidi territoriali aderenti al Corpo Intercomunale, firma di atti intermedi e/o finali; responsabilità di natura penale e/o patrimoniale connessa alla posizione.	Quota fissa di €. 1.600,00
AREA DEI FUNZIONARI	Funzione vicaria del Comandante Corpo Intercomunale Alto Ferrarese in caso di sua assenza, con annessa responsabilità di gestione e coordinamento del personale del presidio territoriale del Comune di Bondeno, firma di atti intermedi e/o finali; responsabilità di natura penale e/o patrimoniale connessa alla posizione.	Quota fissa di €. 1.500,00
AREA DEI FUNZIONARI	Funzione di Responsabile del Servizio con compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale derivante dall'essere il riferimento in attività complesse.	Quota fissa di €. 900, 00
AREA DEI FUNZIONARI / ISTRUTTORI	Funzione di responsabile del procedimento per quanto riguarda un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi di particolare complessità che appartengono a tipologie disomogenee. Gestione e coordinamento attività Centrale Amministrativa del Corpo Intercomunale che comporta:	Quota fissa di €. 1.500,00

	gestione complessiva del procedimento di verbalizzazione post accertamento (compresa rendicontazione pagamenti e recupero crediti), gestione bilancio Convenzione di gestione associata, responsabilità acquisti beni e servizi con responsabilità RUP per tutti i presidi territoriale del Corpo Intercomunale PL Alto Ferrarese.	
--	--	--

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 2019-2021;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (vigilanza);
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 2019-2021 (servizio esterno);
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL 2019-2021;
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

CAPO VII – RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione (Art. 17 CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:
- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
 - b) la liquidazione della retribuzione di risultato compete agli incaricati di EQ che conseguano una valutazione positiva minima complessiva così come definita dal sistema di misurazione e valutazione della performance per tempo vigente, che ne consenta l'accesso;
 - c) costituiscono ulteriori requisiti minimi all'accesso alla retribuzione di risultato per le EQ:
 - l'aver presto servizio per tutto l'anno di riferimento;
 - essere stati 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 risultato il dipendente con un'attività lavorativa di almeno sessanta giorni di effettiva presenza nell'anno considerato (ai fini del calcolo dei 60 giorni di effettiva presenza in servizio non saranno conteggiate le assenze di qualunque tipologia contrattualmente prevista fruite dal dipendente);
 - l'assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento, ad eccezione del richiamo verbale;
 - d) le risorse economiche destinate a finanziare annualmente la retribuzione di risultato delle EQ sono quantificate dalla Giunta Comunale, garantendo il rispetto di quanto prescritto al comma 4 dell'art. 17 del CCNL 2019-2021;
 - e) ai titolari di EQ destinatari di compensi aggiuntivi, ricompresi tra quelli previsti all'art. 20 del CCNL 2019-2021, in attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, si applica la correlazione tra detti compensi e la retribuzione di risultato, definita come segue:

Compensi percepiti nell'anno di riferimento della valutazione derivanti da specifiche disposizioni di legge previsti all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 2019-2021 (*)	Abbattimento della Retribuzione di risultato spettante per l'anno di riferimento.
Fino a Euro 999,99	0%
Da Euro 1.000,00 a 2.000,00	10%
Da Euro 2.000,01 a 3.000,00	20%
Da Euro 3.000,01 a 4.000,00	30%
Da Euro 4.000,01 a 5.000,00	50%
Da Euro 5.000,01 a 7.000,00	70%
Oltre 7.000,00	100%

() compensi al netto di oneri riflessi ed Irap a carico dell'Amministrazione*

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (Art. 53 comma 8 CCNL 21/05/2018).

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 2016-2018 e art. 7 lett. n) CCNL 2019-2021, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, fino ad un ulteriore 10% della dotazione organica complessiva di ciascuna area.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari che danno titolo all'elevazione del contingente del numero dei rapporti a tempo parziale sono:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso o dell'insorgere di una grave patologia di un componente del proprio nucleo familiare;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 19 – Reperibilità (Art.80 comma 2 lettera D CCNL 2019 – 2021 - Art. 24 CCNL 2016-2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente. 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.
2. L'indennità di reperibilità spetta ai dipendenti individuati dal Responsabile di Settore operanti nei servizi per i quali è stato istituito il pronto intervento.
3. 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.

4. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
5. Le parti, ai sensi dell'art. 24 comma 4 CCNL 21/5/2018 e art. 7 comma 4 lettera K CCNL 16/11/2022, 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.
6. 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;
7. 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.
8. 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.
9. L'individuazione degli aventi diritto al compenso di cui trattasi è esclusiva competenza del Dirigente del Settore.
10. L'indennità di reperibilità è calcolata sulla effettiva prestazione del servizio ed è erogata, di norma, il mese successivo al periodo di riferimento.

Art. 20 – Turnazioni (Art. 30 CCNL)

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere k) e l) e art.30 CCNL, le parti concordano che 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.

2. L'adozione dell'orario su turni dovrà osservare i criteri dell'art. 30 del CCNL 2019-2021.
3. Secondo l'attuale assetto organizzativo dell'Ente l'unico servizio per il quale è prevista l'articolazione oraria su turni è il Servizio di Polizia Locale.
4. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, che attualmente non sono previsti nei modelli orari vigenti, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:
 - dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
 - dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
 - separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
5. L'indennità di turno è calcolata sulla effettiva presenza in servizio ed è erogata, di norma, il mese successivo al periodo di riferimento.

Art. 21 – Lavoro straordinario e Banca delle ore (Art. 32 e 33 CCNL)

In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettere o) e s) e artt.32 e 33 del CCNL16/11/2022, le parti concordano che, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative:

1. 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 PEG e del PIAO 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. Ai sensi dell'art.32 comma 3 CCNL 16/11/2022 il limite massimo individuale fissato dall'art. 14 comma 4 CCNL 01/04/1999 in 180 ore, fermo restando il limite complessivo delle risorse a ciò destinate, può essere elevato fino a **200 ore** qualora si verifichino 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.

6. 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 nella banca delle ore ogni dipendente può avere un proprio conto individuale;
7. 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**;
8. L'utilizzazione da parte del lavoratore delle ore accantonate deve intervenire entro l'anno successivo a quello nel quale le prestazioni sono state effettuate;
9. 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;
10. 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. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro (Art. 36 CCNL)

1. In applicazione degli 7, comma 4, lettera p) e art. 36 del CCNL 16/11/2022, le parti concordano i seguenti 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:
 - distanza della residenza rispetto al luogo di lavoro;
 - necessità connessa ad esigenze personali/familiari.
2. La disciplina dell'istituto dell'orario di lavoro flessibile trova applicazione nell'ambito del vigente Regolamento per la gestione dell'orario di lavoro dei dipendenti del Comune di Bondeno, come da ultimo approvato con DGC n. 61 del 27/04/2023 che oltre alle fasce con orario di lavoro flessibile previste per i modelli orari in uso prevedendo anche la possibilità di riconoscere, a seguito di formale richiesta motivata del dipendente, nel rispetto delle esigenze del servizio e di apertura al pubblico dell'ufficio, una particolare articolazione dell'orario di lavoro rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza.
Tale beneficio può essere riconosciuto ai dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/5/2018;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano in possesso di certificazioni mediche, attestanti problemi di salute.

CAPO II – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 23 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, 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 e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, secondo i criteri nello stesso definiti, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Art. 26 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo con i medesimi requisiti del personale a tempo determinato.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art.27 – Personale parzialmente utilizzato per i Servizi in Convenzione (Art. 22-23 CCNL)

1. Ai sensi del comma 3 dell'art. 23 del CCNL, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore disciplina l'attribuzione del salario accessorio.

2. Ai sensi del comma 5 dell'art. 22 del CCNL, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.
3. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.
4. Al personale temporaneamente assegnato (a tempo pieno o a tempo parziale) si applicano gli istituti di incentivazione economica secondo i criteri definiti per i dipendenti dell'Ente.

Art. 28 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio (Art. 35 CCNL)

1. Possono usufruire del buono pasto sostitutivo del servizio mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto. Le disposizioni di dettaglio relative alla disciplina del buono pasto per i dipendenti del Comune di Bondeno sono rappresentate nel vigente regolamento.
4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.
5. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, in considerazione dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente, si individuano le seguenti figure professionali che in relazione all'esigenza di garantire il regolare svolgimento di servizi di protezione civile e/o di polizia locale, maturano il diritto al buono pasto e conseguentemente potranno fruire di pausa pranzo non inferiore ai trenta minuti e non superiore ad un'ora e trenta minuti (in caso di rientro in servizio) da collocarsi anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
 - **Agenti di Polizia Locale** – appartenenti all'Area degli Istruttori;
 - **Specialista dell'area della vigilanza** – Appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, compresi gli incaricati di Elevata Qualificazione o Alta Professionalità;
6. L'attività lavorativa prestata dalle suddette figure professionali affinché consenta la fruizione del buono pasto dovrà inoltre rispettare tutti gli altri presupposti definiti dal vigente Regolamento per la disciplina del buono pasto del Comune

Art. 29 – Disciplina della trasferta

Ai sensi dell'art. 57 del CCNL 16/11/2022, oltre che per gli autisti, per “tempo effettivamente lavorato” si intende anche quello:

- utilizzato per il viaggio per i dipendenti incaricati di svolgere attività di trasporto, sorveglianza e custodia dei beni dell'Amministrazione;
- utilizzato dal personale di Polizia Locale e Assistenti Sociali solo quando in ragione delle loro funzioni accompagnano sul mezzo persone che devono essere assistite;
- utilizzato dal personale di Polizia Locale in occasione dei servizi di rappresentanza in solennità civili.
- Utilizzato dal personale di Polizia Locale in occasione di interventi di Protezione Civile.

Tale circostanza dovrà essere chiaramente evidenziata dal Dirigente che autorizza tale missione.

CAPO III – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 30 – Salute e sicurezza sul lavoro (Art. 7 comma 4 lett. m CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL16/11/2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
- possibilità di proporre miglioramenti e segnalazioni al RSPP;

Art. 31 – Innovazioni tecnologiche (Art. 7 comma 4 lett. t CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL16/11/2022, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:
- formazione specifica del personale in caso di innovazioni tecnologiche.

Art.32. Tempi e modi di liquidazione dei compensi accessori

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	
Performance organizzativa e individuale	Liquidazione in unica soluzione del salario aziendale di produttività entro il 31 luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.
Indennità di condizioni di lavoro	Secondo i criteri individuati per ciascuna indennità
Indennità per specifiche responsabilità e indennità di funzione	Liquidazione mensile dell'indennità di responsabilità e funzione
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. 33 Sistema di geolocalizzazione di apparati elettronici di tipo radio ricetrasmittenti e veicolari

Premesso che il Comune di Bondeno ha promosso un progetto relativo all'installazione del sistema di geolocalizzazione dei mezzi comunali volto a migliorare l'efficacia e l'efficienza delle attività comunali e implementare la sicurezza dei lavoratori nello svolgimento dei servizi che prevede:

- L'installazione nei mezzi di lavoro e nei veicoli in genere di un apposito dispositivo di localizzazione GPS per il monitoraggio della posizione, dello stato del veicolo e delle sue attività;
- La dotazione ad alcuni dipendenti di SmartPhone finalizzato all'implementazione di funzionalità specifiche da svolgersi nel territorio e per aumentare la sicurezza dei lavoratori.

I mezzi operativi interessati al progetto sono trattori, macchine operatrici in genere, autocarri ed autovetture comunali.

Considerato che in data 11/08/2022, è stato sottoscritto al tavolo sindacale l'accordo sull'installazione dei sistemi di geolocalizzazione dei mezzi comunali, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 L. 300/1970 e dalla Circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 2 del 07/11/2016 e dal GDPR 679/2016, come risulta da nota assunta al protocollo generale dell'Ente al n. 28175/2022.

Le parti si danno reciprocamente atto che il Comune ha dato esecuzione al progetto e che ai dipendenti è stata notificata l'informativa sul trattamento dati e sul diritto di accesso ai dati personali relativi al sistema di localizzazione satellitare dei veicoli e dei mezzi di lavoro comunali ai sensi del Regolamento UE 2016/679.

Tutte le attività inerenti il progetto di cui trattasi si svolgono 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.

Per quanto riguarda i veicoli della Polizia Locale, 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.

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. 34 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.

TITOLO IV – ACCORDO ECONOMICO VALEVOLE PER L'ANNO 2024

Art. 35 Definizione importo destinato alla remunerazione della produttività collettiva del personale dipendente per l'anno 2024.

In relazione alle proiezioni di utilizzo del fondo per il salario accessorio anno 2024, 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 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 che la remunerazione della produttività collettiva anno 2024 è destinata la somma residua dall'utilizzo del fondo stimata in **€46.312,16** a cui andranno sommati i resti della parte stabile fondo anno 2023 quantificati con apposito atto a seguito della liquidazione della produttività collettiva relativa all'anno 2023.

In conclusione le parti prendono atto che il fondo per il salario accessorio anno 2024 quantificato in esecuzione degli atti adottati dall'Ente richiamati, 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.

Bondeno, 02/08/2024

Delegazione Trattante Datoriale:

Dott. Cirillo Giovanni

Delegazione trattante Sindacale:

CGIL-FP

Righi Marco

UIL-FP

Covi Davide UIL FPL Fe

CISL FP

CISAL

RSU

D'apice Chiara

RSU

Cattabriga Denni

RSU

Penolazzi Cristina

RSU

Guerzi Riccardo

RSU

Porru Daniele

PROIEZIONI FONDO 2024- 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	FONDO 2024	PROIEZIONI UTILIZZO 2024	
	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	302.795,71		
RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE per disposizione contrattuale ccnl 2016/20188 art 67 comma2					
Differenziali progressioni economiche art 67 comma 2 lett B -	342,50	6206,69	6206,69		
Incremento CCNL 21/05/2018 art 67 co 2lettA (€83,20 per 83,97 dipendenti riproporzionati PT)		5938,36	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	2860,65		
RIA ed Assegni ad Personam PERSONALE CESSATO ANNO 2019 art 67 comma 2 lettera C		5423,33	5423,33		
RIA ed Assegni ad Personam PERSONALE CESSATO ANNO 2020 art 67 comma 2 lettera C		2096,32	2096,32		
RIA ed Assegni ad Personam PERSONALE CESSATO ANNO 2021 art 67 comma 2 lettera C (per 13 mensilità)		1364,48	1364,48		
RIA ed Assegni ad Personam PERSONALE CESSATO ANNO 2022 art 67 comma 2 lettera C (per 13 mensilità)		739,18	739,18		
RIA ed Assegni ad Personam PERSONALE CESSATO ANNO 2023 art 67 comma 2 lettera C - COME SPECIFICATO ART79 CCNL 16/11/2022 COMMA 1 LETTERA A (per 13 mensilità)			332,67		
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	-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	-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	6168,5		
Differenziali progressioni economiche orizzontali - art. 79 comma 1 lettera D		3149,64	3149,64		
Incremento art.79 comma 1 bis - differenziali D3 e B3 alla data del 01/04/2023		17608,82	23478,39		
TOTALE RISORSE STABILI	271.715,21	340.132,68	346.334,92		
UTILIZZO					
Progressioni - DIFFERENZIALE				105.000,00	
NUOVE PROGRESSIONI				10.000,00	nel triennio 30000
Indennità di comparto				40.000,00	
Turno				18.000,00	solo PL lavora su turno
Disagio per orario di lavoro spezzato asilo nido				10.000,00	
Rischio/condizioni lavoro				10.200,00	aumentato a 3 euro e quantificato anche per ausiliarie nido+2 nuovi operai
Reperibilità				14.500,00	
Responsabilità				38.950,00	
Indennità di funzione polizia locale				7.300,00	
maneggio valori				1.500,00	aumemento rif.to DGC3/2024 buoni carburante
Disagio per variazione orario lavoro+ stato civile+ nuovo disagio operai				1.200,00	
Indennità PM seservizio esterno				5.000,00	previsione servizio a 3 euro
UTILIZZO STABILI				261.650,00	
Ulteriore decurtazione per revisione pesatura PO 2022					
DECURTAZIONI GIA' CONTRATTATE PER PO				41.200,00	
TOTALE RISORSE STABILI SENZA P.O.		298.932,68	305.134,92		
RESTI RISORSE STABILI 2024		37.282,68	43.484,92	PER PRODUTTIVITA' 2024	
Risorse variabili:					
incrementi ai sensi dell'art.67 comma 4 CCNL 21/05/2018	30.101,45	30101,45	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	92,71		
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 2024 - produttività pattuita con ccdi)	1311,13	18673,63	14214,03		
Resti straordinario anno precedente (NON SOGGETTA AL LIMITE)		547,57	5320,41		

0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021		4044,80	4044,80		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE DOPO LIQUIDAZIONE PRODUTTIVITA'					
Utilizzo incremento 1,2					
Incentivi specifici PM servizi serali extra turno				12.600,00	
Incentivo PL compenso incentivante centrale operativa ed amministrativa				0,00	
Incentivi specifici centro estivo nido				2.025,00	
Retribuzione risultato incaricati art90 Staff DGC 51/2019				1.000,00	
Destinazione risorse incremento 1,2 %monte salari 1997 per risultato PO				5.633,91	
TOTALE RISORSE VARIABILI	31.412,58	69.727,88	53.773,40		
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA RISERVATA ALLE P.O. - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021		426,09	426,09		
TOTALE RISORSE STABILI + VARIABILI - comprese P.O.	303.127,79	410.286,65	400.534,41		
TOTALE RISORSE STABILI + VARIABILI- soggetto al limite	301.474,16	331.560,14	331.587,50		
Decurtazione Fondo per rispetto limite 2016		30.085,98	30.113,34		
TOTALE FONDO CHE RISPETTA IL LIMITE(compreso risorse APO)	302.785,29	380.200,67	370.421,07		
VALORE FONDO DEFINITIVO (senza APO che rispetta il limite)	302.785,29	339.000,67	329.221,07		
TOTALE PREVISTO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA 2024 da distribuire					46.312,16
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	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. ATTUALE41200

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

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

	RISULTATO ATTRIBUIBILE
ANSALONI	8.460,00
ZAMBONELLI	2.400,00
GUERZI	2.400,00
	13.260,00

TOTALE RISORSE DESTINATE ALLE PO DA P.STABILE	41200,00
INTEGRAZIONE 0,22% MONTE SALARI 2018	426,09
Integrazione Giunta 1,2% monte salri 1997	5633,91
TOTALE RISORSE DESTINATE ALLE PO ANNO 2023	47260,00



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 rientrando 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 a 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 si 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%
* 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%) ** 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. *** Comprendono i collaboratori a supporto del RUP e delle altre figure.					

(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%
** Comprendono i collaboratori a supporto del RUP e delle altre figure.				



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 rientrando 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%
* 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%). ** 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. *** Comprendono i collaboratori a supporto del RUP e delle altre figure.					

(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%
** Comprendono i collaboratori a supporto del RUP e delle altre figure.				



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 matrimoni	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 per la gestione dei sistemi informativi per la quota altri Comuni (i dati vengono desunti dal consuntivo rigo <i>assistenza ai programmi</i> , <i>dedotta la quota del comune di Bondeno calcolata in base al numero dei cedolini</i>)	=
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.
 - d) Per la quantificazione della quota procapite del compenso incentivante spettante occorre:
 - calcolare i giorni effettivamente lavorati dagli aventi diritto come da risultanze del programma per il monitoraggio automatico delle presenze;
 - calcolare da calendario il numero delle giornate teoricamente lavorabili (365- sabati – domeniche - festività)
 - calcolare per ciascun dipendente interessato la quota teorica dell'incentivo lordo spettante (90% addetti ufficio personale e 10% altri servizi)
 - calcolare il primo riparto dell'incentivo per ciascun dipendente in proporzione ai giorni lavorati rispetto a quelli lavorabili
 - calcolare il secondo riparto sulla base dei resti redistribuendoli sempre in percentuale ai giorni lavorati e alla percentuale di incentivo spettante
 - l'incentivo lordo a ciascuno spettante è dato dalla somma della quota individuale risultante dal primo riparto e dal secondo riparto.
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 CCNL 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 2024;



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. Nel caso in cui il Dirigente del Servizio Finanziario figuri tra i beneficiari dell'incentivo i provvedimenti necessari per la relativa liquidazione saranno adottati dal Segretario Comunale.

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. Nel caso in cui il Dirigente del Servizio Finanziario figuri tra i beneficiari dell'incentivo i provvedimenti necessari per la relativa liquidazione saranno adottati dal Segretario Comunale.
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 performace e del grado di raggiungimento degli obbiettivi 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 CORRESPENSIONE 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:

Poggio Renatico	Via Caduti sul Lavoro, 8	0532 824 570
Terre del Reno	Piazza A. Pola, 11	0532 844 441
Vigarano Mainarda	Via Municipio, 1	0532 436 926

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 oppure dalle ore 18:00 alle ore 24:00 o, in ogni caso, in una fascia oraria che comprenda almeno 3 ore oltre le 19.00;
 - b. servizio festivo (domenicale o infrasettimanale);
 - 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. Tutti i progetti di potenziamento dell'attività di Polizia Locale prestati in orario diverso da quello ordinariamente programmato già esistenti nei presidi territoriali andranno ricondotti in questo.
6. 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.
7. 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, modalità di corresponsione e note operative

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 entro la misura massima di € 60,00 a servizio: 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.
4. Si stabiliscono, relativamente all'applicazione del progetto, le seguenti note operative
 - a. durante i servizi aggiuntivi non spetta l'indennità di turno;
 - b. la prestazione copre il fabbisogno orario della giornata in cui viene svolta;
 - c. in caso di prestazione in giornata domenicale, festiva o festività infrasettimanale si applicano gli istituti contrattuali previsti dal CCNL;
 - d. l'eventuale prestazione straordinaria è remunerata come da CCNL, ma non dà luogo a riparametrazione del compenso incentivante che non potrà superare l'importo di **€ 60,00** per il singolo servizio.
 - e. Qualora, per esigenze di servizio, la prestazione lavorativa domenicale, festiva o in giornata di festività infrasettimanale fosse della durata di sole 3 ore, al lavoratore sarà riconosciuto un compenso incentivante di **€ 40,00**. In ogni caso il servizio prestato non potrà essere inferiore alle 3 ore, così come non potrà sovrapporsi al servizio ordinario per più di 3 ore.
 - f. Sarà cura del Comandante distribuire, in maniera equilibrata tra gli agenti/ufficiali, i servizi necessari alla realizzazione del progetto stesso;

- g. La quota da assegnare a ciascun operatore sarà definita dal Comandante, tramite relazione finale scritta, sulla base delle presenze in servizio, previa valutazione del raggiungimento dell'obiettivo, ed erogata a consuntivo dell'esercizio.

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

La durata dei *Centri Estivi* è definita in 5 settimane.

Per lo svolgimento del *Centri Estivi* 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 giornaliero

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 rapporti 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%

- 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.
- 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;
- 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

- 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 verifichino 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 verifichino 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 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 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			€				€

(*) 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 comprensivo 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 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 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 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) 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 comprensivo 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 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 e 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 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) 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 _____.