

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI FERRARA TRIENNIO 2018-2020
ECONOMICO PER L'ANNO 2018**

Sottoscrizione definitiva

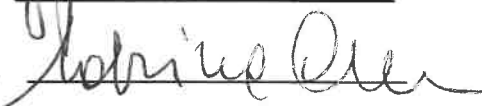
p. l'Amministrazione
Comunale



p. le OO.SS.

Fp Cgil 

Cisl Fp 

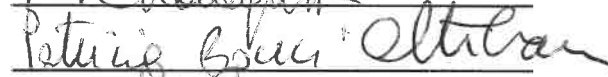
Uil Fpl 

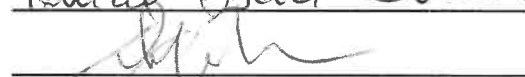
CSA/RAL _____

Rsu Comune di Ferrara













Ferrara, 15 GEN, 2019

**IPOTESI DI ACCORDO PER
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI FERRARA
TRIENNIO 2018- 2020
ECONOMICO PER L'ANNO 2018**

L'anno 2018 il giorno 10 del mese di dicembre alle ore 16,00 nella Sala degli Stemma di via del Podestà, 2 del Comune di Ferrara

TRA

la delegazione trattante di parte pubblica composta da:

Direttore Operativo/Dirigente Servizio Personale – Dott. Moreno Tommasini

Direttore Tecnico – Ing. Fulvio Rossi

Direttore Servizi alla persona –Dott. Mauro Vecchi

E

la delegazione delle Organizzazioni Sindacali composta da:

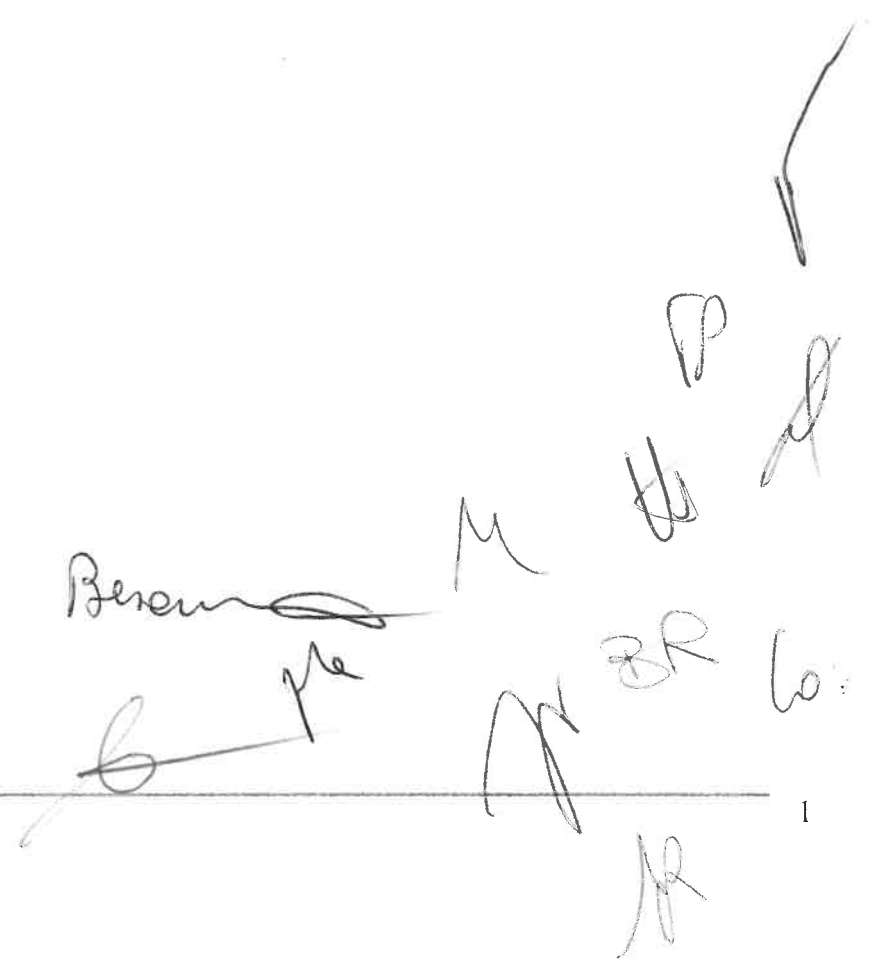
Fp Cgil

Cisl Fp

Uil Fpl

CSA

Rsu Comune di Ferrara


A collection of handwritten signatures in black ink, including names like Beron, M, P, H, BR, and others, some with initials. A horizontal line is drawn across the bottom of the page.

si conviene e si stipula quanto segue:

Articolo 1 - Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21/05/2018, si riferisce alle materie di cui all'art. 7 comma 4 e disciplina i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 68 comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 comma 4. Esso si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Ferrara, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

Il presente contratto ha durata triennale, per il periodo 2018-2020 e regola i criteri di ripartizione delle risorse per l'anno 2018.

Le parti convengono che per l'anno 2018 i criteri per l'attribuzione delle indennità sono quelli stabiliti dal CCDI parte normativa 2016-2018 sottoscritto il 13/12/2016 e dal CCDI parte economica 2017 sottoscritto il 21/12/2017.

Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di CCNL incompatibili e/o contrastanti con il contenuto dello stesso.

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

Articolo 2 - Relazioni sindacali

Si applicano le disposizioni del CCNL del 21/05/2018 in particolare per quanto concerne le materie di contrattazione integrativa (art. 7) confronto (art. 5) e informazione (art. 4).

Articolo 3 - Costituzione del Fondo delle risorse decentrate: art. 67 CCNL del 21/05/2018

Il Fondo risorse decentrate è determinato annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dall'art. 67 del CCNL del 21/05/2018.

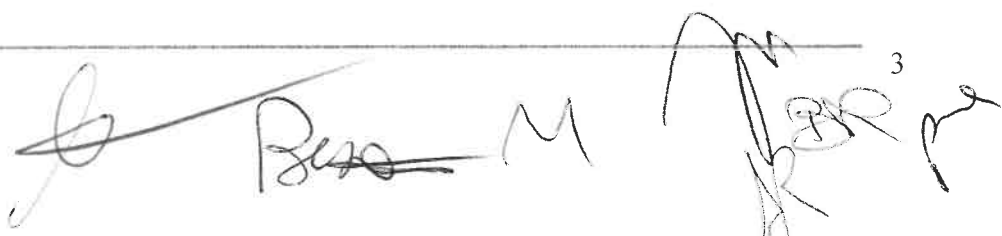
La costituzione del fondo, in quanto atto gestionale, viene adottata annualmente con determinazione del Dirigente del Servizio Personale.

Vista la delibera di G.C. n. 2018- 488 del 25/09/2018, le parti confermano per l'anno 2018 l'integrazione delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4 CCNL del 21/05/2018 (ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. h) per l'importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997.

Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL del 21/05/2018 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance, possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri l'esistenza di obiettivi di miglioramento/mantenimento delle attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;
- b) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- c) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (o Nucleo di Valutazione) sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- d) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.

Per le somme destinate al finanziamento di progetti specifici, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere

 3

utilizzate per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Articolo 4 - Criteri, fattispecie, valori e procedimento per la individuazione e corresponsione delle indennità previste dal CCNL del 21/05/2018

Per l'anno 2018 i criteri per l'attribuzione delle indennità sono quelli stabiliti dal CCDI parte normativa 2016-2018 sottoscritto il 13/12/2016 e dal CCDI parte economica 2017 sottoscritto il 21/12/2017.

A decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019, le indennità, i valori e i criteri di corresponsione sono i seguenti:

➤ INDENNITA' DI TURNO (Articolo 23 CCNL)

Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese, in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati e retribuiti in strutture operative che prevedano l'erogazione di un servizio giornaliero di almeno 10 ore.

Il turno pomeridiano è considerato tale quando l'orario di servizio è prevalente dalle ore 12.00 in poi.

I turni notturni (tra le 22 e le 6 del mattino) non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali.

L'indennità sarà corrisposta se vengono osservate le regole generali suddette e come più specificatamente precisato nel dettaglio "modalità di calcolo dell'indennità di turno":

- l'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo equilibrato e avvicendato avendo come riferimento le esigenze funzionali del servizio;
- il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferita al mese;
- le strutture operative devono prevedere un orario di servizio di almeno 10 ore giornaliere.

Servizi nei quali si effettua la prestazione secondo turni con un orario di servizio di almeno 10 ore giornaliere:

- Corpo Polizia Municipale Terre Estensi
- Museo di Storia Naturale
- Musei di Arte Antica e Storico Scientifici
- Servizio Biblioteche - Biblioteca Ariostea
- Istituzione dei Servizi Educativi, Scolastici e per le Famiglie
- Servizio Infrastrutture, Servizio Edilizia e Servizio Mobilità (squadre operai in reperibilità)

I suddetti criteri saranno applicati anche alle articolazioni su turni che eventualmente saranno attivati successivamente alla approvazione del presente accordo.

Distribuzione dei turni in modo equilibrato e avvicendato.

La regola suddetta, condizione necessaria per il riconoscimento dell'indennità di turno, si intende realizzata quando in un mese standard di 26 giornate lavorative il numero dei turni pomeridiani e/o notturni è pari almeno a 9: quando il numero delle giornate lavorate è inferiore a numero 26 in quanto ci sono delle giornate di assenza, il numero dei turni pomeridiani e notturni viene proporzionalmente ridotto con arrotondamento all'unità inferiore. In questo caso la distribuzione dei turni si ritiene equilibrata e l'indennità di turno viene erogata per tutte le ore lavorate del mese.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, the name 'Benedetto' is written in a cursive script. To the right of 'Benedetto' are several other initials and signatures, including one that appears to be 'M', another 'M', and a signature that looks like 'L. P.'. On the far right, there is a signature that appears to be 'L. P.' and a small number '5'.

Le modifiche dell'orario di lavoro dovute ad esigenze di servizio, debitamente certificate, saranno comunque considerate turni pomeridiani ai fini del conteggio delle 9 giornate.

Se non viene raggiunto il rapporto suddetto non saranno retribuite con l'indennità di turno tutte le ore lavorate nel mese ma solo le ore di effettiva rotazione dei turni tra antimeridiani, pomeridiani e notturni.

Ad esempio:

Se in un mese sono stati lavorati 20 giorni, il numero dei pomeriggi/notte deve essere almeno 6, in base alla seguente proporzione:

$$26:9=20:X = 6.92 \text{ arrotondato a } 6$$

Quindi con 6 pomeriggi/notte vengono indennizzate tutte le ore lavorate nei 20 giorni, per 5 pomeriggi/notte saranno indennizzate le rispettive ore pomeridiane/notturne e altrettante ore antimeridiane che caratterizzano la rotazione nel turno.

➤ REPERIBILITA' (Articolo 24 CCNL)

Al dipendente in servizio di reperibilità deve essere fornito dall'Amministrazione un cellulare di servizio e deve essere raggiungibile telefonicamente per tutto il periodo della reperibilità;

- in caso di chiamata in servizio il dipendente deve essere presente sul posto entro mezz'ora dalla chiamata stessa;
- il n. di ore di reperibilità retribuite, vengono ridotte in corrispondenza del n. di ore straordinarie prestate;
- per la chiamata in servizio ed il rientro presso la propria abitazione, viene riconosciuta al dipendente un'ora di lavoro straordinario/maggiorazione per mancato riposo, per la corrispondente fascia oraria.

Non è prevista, né è retribuibile, l'effettuazione della reperibilità durante il normale orario di lavoro all'interno dell'orario del servizio di appartenenza.

Il limite di 6 volte al mese per la reperibilità può essere elevato fino ad un massimo 10 volte al mese per fronteggiare situazioni di emergenza climatica, ambientale od organizzativa, dovuta ad assenza del personale per malattia/infortunio.

Qualora la reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non viene chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il dipendente 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. Il dipendente può anche rinunciare a tale tipologia di riposo compensativo, mediante una propria manifestazione di volontà, in forma scritta, comunicata al dirigente competente.

Nel caso in cui, nell'ambito del periodo di reperibilità ricadente di domenica o nel giorno di riposo settimanale, il dipendente abbia reso anche effettive prestazioni lavorative, la fruizione del riposo compensativo, (per un numero di ore pari all'effettiva prestazione lavorativa) comporta la riduzione dell'orario di lavoro della settimana di fruizione. In questa situazione, il dipendente non può rinunciare al riposo compensativo.

Servizi dove è istituita la reperibilità:

- Corpo di Polizia Municipale Terre Estensi
- Musei Arte Antica e Storico Scientifici
- Museo Storia Naturale
- Servizio Manifestazioni Culturali: gestione sale Estense e Boldini
- Autisti di rappresentanza
- Servizio Biblioteche e Archivi
- Protezione Civile e Ambiente
- Servizio Interventi Sociali: per i Trattamenti Sanitari Obbligatori
- Servizio Infrastrutture, Servizio Edilizia e Servizio Mobilità e Traffico (squadre operai).
- Istituzione dei Servizi Educativi, Scolastici e per le Famiglie: gestione trasporto scolastico.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Bers", "BR", "lo", "pe", and "7"]

L'importo dell'indennità è stabilito come segue:

per € 10,33 per 12 ore al giorno;

per € 12,00 per 12 ore al giorno in caso di reperibilità cadente nel giorno di riposo settimanale (L' importo è raddoppiato ai sensi dell'art. 24 1° comma CCNL 21/5/2018)

per € 12,50 per ore 12 al giorno per turni di reperibilità su 7 giorni per i dipendenti con un orario di lavoro di 6 giorni.

➤ **INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (Articolo 70-bis CCNL)**

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio valori ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.

I criteri, i valori e il procedimento per la corresponsione dell'indennità sono i seguenti:

a) Attività disagiate

L'indennità è rivolta alla ristorazione del pregiudizio relativo alla particolare condizione di difficoltà e disagio che contraddistingue una prestazione lavorativa resa con modalità operative che danno luogo ad un particolare onere, ad uno specifico peso nel loro svolgimento, con valutazione assoluta o, più generalmente, comparativa in relazione ad altre posizioni lavorative.

L'indennità è riconosciuta:

- per l'importo di **€ 8,75** per giorno di effettivo svolgimento dell'attività, al personale sotto elencato:

- 1) ai dipendenti del Settore OO.PP. e Mobilità che svolgono attività all'esterno (manutenzione alla segnaletica orizzontale e verticale, bitumazione) per più della metà dell'orario giornaliero.

Per quanto attiene al personale dei lavori pubblici il disagio deriva dall'effettuazione dell'attività lavorativa:

- in zone esposte ai rischi infortunistici del traffico veicolare;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "DR", "pe", and "M"]

- in condizione di esposizione alla variabilità degli agenti meteorici;
 - spesso in situazione di evidente emergenza (presenza di sfondi, buchi, avvallamenti stradali);
 - caratterizzata da elementi di complessità organizzativa in quanto legata alle caratteristiche specifiche dell'arteria stradale, sia in termini fisici che di tipologia di circolazione;
 - in diretto contatto con l'utenza stradale anche a seguito di blocchi della circolazione o deviazione di flussi di traffico;
 - con difficoltà di programmazione in quanto strettamente dipendente anche da accadimenti non ipotizzabili quali rotture e incidentalità;
 - da svolgersi in molteplici casi in fasce lavorative tali da non interferire con la circolazione veicolare commerciale e/o di picco;
- 2) agli autisti facenti capo al Gabinetto del Sindaco e al Settore Attività Culturali, per gli spostamenti effettuati fuori provincia per le funzioni di rappresentanza;
 - 3) agli autisti facenti capo al Gabinetto del Sindaco e al Settore Attività Culturali, per i trasporti speciali e per quelli che prevedano la movimentazione dei carichi, anche all'interno del perimetro provinciale;
 - 4) ai tecnici allestitori di mostre del Settore Attività culturali, per la movimentazione dei carichi e per l'imprevedibilità degli orari nei periodi di allestimento mostre;
 - 5) agli operatori di mobilità del Corpo di Polizia Municipale.
- per l'importo di **€ 3,00** per giorno di effettivo svolgimento dell'attività, al personale sotto elencato:
 - 1) agli istruttori tecnici ed esecutori dei Servizi Tributarî per l'attività di accertamento svolta all'esterno;
 - 2) ai messi del Settore Affari Generali, la cui indennità è tesa a remunerare:
- il lavoro svolto prevalentemente sul territorio che espone l'operatore ad intemperie e disagi ambientali;

[Handwritten signatures and initials]

- l'accesso alle abitazioni private o aziende, individuate come luoghi di notifica, il quale rappresenta un momento critico in quanto il messo si trova da solo a gestire l'atteggiamento spesso negativo del destinatario della notifica latore in genere di comunicazioni non gradite (sanzioni di vario genere ed atti di amministrazione finanziaria) e oggetto di doglianze e talvolta di aggressioni verbali;
- la risoluzione in tempo reale a richieste ed obiezioni, ivi compresi dubbi procedurali ed interpretativi senza poter far ricorso, come avviene normalmente all'interno di un ufficio, alle indicazioni di un superiore o di colleghi;
- per la notifica di taluni atti (come le ordinanze contingibili ed urgenti) a far fronte all'imprevedibilità degli orari ed essere disponibili senza preavviso.

3) alle/agli insegnanti comunali con mansioni di educatrice di nido l'indennità che si intende riconoscere è tesa a remunerare:

- prestazioni lavorative correlate alle particolari modalità e condizioni delle attività in relazione al funzionamento delle sezioni;
- svolgimento di attività caratterizzate da prestazioni lavorative svolte in determinate fasce orarie connesse all'erogazione dei servizi. Il disagio orario riconosciuto consente di remunerare il personale dedicato ai servizi, sopperendo alla mancanza dei requisiti stabiliti dalle code contrattuali del CCNL 2000 utili per il soddisfacimento delle condizioni necessarie per il riconoscimento dell'indennità di turno;
- interscambio tra il personale educatore tra le fasce orarie connesse all'erogazione dei servizi, al fine di assicurare la miglior flessibilità di gestione all'interno delle sezioni, nel caso di assenze del personale titolare;
- una struttura funzionale fondata sul "ruolo unico dell'educatore", nel senso che nelle sezioni di nido non figurano assistenti ausiliari di supporto, essendo l'organizzazione delle prestazioni di servizio pulizia locali e arredi, affidata a ditta esterna in orario extrascolastico;
- conseguente maggior onere lavorativo per il personale educatore di nido, rispetto ad altre figure educative, comprovato da un

valore percentuale maggiore di richieste di inidoneità alla mansione che si può verificare in un arco temporale prolungato di lavoro.

- per l'importo di **€ 5,00** per giorno di effettivo svolgimento dell'attività, al personale sotto elencato:
 - alle/agli insegnanti comunali con mansioni di educatori di integrazione scolastica e familiare

l'indennità intende remunerare il disagio derivante dalla particolare difficoltà che contraddistingue la prestazione lavorativa:

- nell'ambito degli interventi di sostegno a minori disabili e nelle attività educative proprie dei servizi integrativi 0 – 6 si riconosce una situazione di potenziale disagio per la specificità delle mansioni che comportano sollevamento e affidamento di bambini e ragazzi che non sono ancora autonomi per età o condizioni psico-fisiche;
 - negli ambiti di attività socio-educativa considerati, le mansioni richiedono un impegno particolarmente complesso in quanto la relazione educativa interessa oltre che i minori anche i loro familiari, la relazione educativa con i genitori e gli altri familiari dei bambini è di norma estesa a più nuclei familiari contemporaneamente e, nel caso dei sostegni, può comportare l'affidamento ad uno stesso insegnante comunale di più minori disabili con problematiche diverse;
 - per il personale dei servizi integrativi, in ragione della necessità di andare incontro alle esigenze dei nuclei familiari, ovvero alle necessità organizzative dei diversi ordini di scuola nel caso dei sostegni ai minori disabili, gli insegnanti comunali per l'integrazione svolgono di necessità orari di servizio particolarmente disagiati a volte distribuiti su sedi diverse in momenti diversi della stessa giornata lavorativa.
- per l'importo di **€ 10,00** per giorno di effettivo svolgimento dell'attività, al personale della residenza municipale coinvolto nel servizio relativo allo svolgimento dei matrimoni civili nella giornata del sabato o festiva:

L'indennità che si intende riconoscere è tesa a remunerare:

[Handwritten signatures and initials]

11

- lo svolgimento di attività caratterizzate da prestazioni lavorative effettuate in determinate fasce orarie connesse all'erogazione dei peculiari servizi, i quali vengono realizzati attuando una particolare articolazione dell'orario di lavoro;
- l'attività lavorativa che viene prestata in maniera polifunzionale garantendo continuità e flessibilità necessarie per consentire, vista l'attuale dotazione organica, per quanto riguarda i commessi, l'apertura della Residenza in correlazione con i servizi di cui trattasi e per gli ufficiali di stato civile l'apertura anche il sabato mattina dell'ufficio per la ricezione delle pratiche relative ai decessi e anche il sabato, mattina e pomeriggio, e la domenica dell'ufficio per le pratiche matrimoniali, limitatamente agli adempimenti connessi allo svolgimento delle cerimonie;
- lo svolgimento dei compiti sopradescritti si basa sull'interscambio del personale per garantire la copertura dell'articolazione oraria sopra descritta per gli uffici di stato civile e per il presidio della Residenza Municipale.

b) Attività esposte a rischi

Viene corrisposta ai dipendenti che effettuano prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Spetta solo in caso di presenza in servizio per il periodo di effettiva esposizione al rischio: non sarà inoltre erogata in tutti i casi di assenza (ferie, malattia, maternità, permessi, infortunio, ecc).

Le prestazioni che danno diritto all'indennità sono le seguenti:

1. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitume, oli minerali, paraffina, loro composti, derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale;
2. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di autorimessa;

3. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
4. prestazioni di lavoro in laboratori comportanti esposizione diretta e continua, anche se non contemporanea, a prodotti tossici e a sostanze nocive;
5. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle attività di manutenzione degli impianti elettrici;
6. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, anche non permanenti, all'interno delle scuole materne e degli asili nido.

I servizi dove esistono particolari condizioni di lavoro rischiose per la salute sono i seguenti:

- Servizio Appalti, Provveditorato e Contratti: gestione servizi di facchinaggio e magazzino comunale;
- Servizio Edilizia: manutenzione patrimonio edilizio;
- Servizio Infrastrutture: manutenzione;
- Musei di Arte Antica: esecutori-tecnici;
- Sala estense e Boldini: esecutori-tecnici;
- Servizi Generali e Amministrativi Istituzione dei Servizi Educativi: esecutori-tecnici;
- Asili Nido e Scuole Materne: guardarobiere;
- Servizio Sport: esecutori-tecnici.

Il riconoscimento dell'indennità è subordinato all'attestazione effettuata dai Dirigenti di Servizio/Settore attestano che le prestazioni sono ricomprese in uno dei 6 punti precedenti, che danno diritto all'indennità.

L'indennità è pari a **€ 2,00** per giornata di effettiva esposizione al rischio.

c) Attività di maneggio valori

Al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un indennità giornaliera, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, come segue:

IMPORTO MEDIO MENSILE MANEGGIATO	INDENNITA' GIORNALIERA
Da € 600,00	€ 1,00
Da € 6.000,00	€ 1,50
Da € 12.000,00	€ 2,00
Da € 24.000,00	€ 2,50

I Dirigenti di Servizio comunicano a consuntivo, nel mese successivo a quello del servizio, i nominativi del personale interessato, i giorni nei quali il dipendente è stato effettivamente adibito ai servizi e la tipologia del maneggio valori.

L'indennità condizioni di lavoro è "unica" e in presenza di più prestazioni/condizioni sarà corrisposta unicamente l'indennità di importo maggiore.

➤ **INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (Articolo 70 quinquies CCNL)**

- **Specifiche responsabilità previste dal comma 1**

L'indennità per specifiche responsabilità spetta ai dipendenti che sono responsabili delle attività individuate nei Servizi/U.O./Uffici.

Il Dirigente del Settore attribuisce con atto scritto gli incarichi di responsabilità ai dipendenti, secondo i criteri di seguito esposti.

- **CRITERIO A)** attribuzione dell'istruttoria di procedimento in materie che comportino **rilevanti responsabilità** (tenendo conto anche dell'eventuale responsabilità del provvedimento finale)

Numerosità e rilevanza dei procedimenti	peso
pochi procedimenti mediamente rilevanti	fino a 5
pochi procedimenti rilevanti	6-10
numerosi procedimenti mediamente rilevanti	11-15
numerosi procedimenti rilevanti	16-25

- **CRITERIO B)** essere preposti al **coordinamento di uffici o strutture** (in caso di unità organizzative non strutturate in uffici, come ad esempio squadre, gruppi permanenti operativi, risultanti dall'organigramma)

Numero di persone e rilevanza della struttura	peso
nessuna o poche persone e struttura poco rilevante	fino a 5
poche persone e struttura mediamente rilevante	6-10
numero di persone non elevato e struttura mediamente rilevante	11-15
elevato numero di persone e struttura rilevante	16-25

NOTA: tenendo conto del numero di persone e della rilevanza della struttura

- **CRITERIO C)** essere individuati quali responsabili di **rilevanti progettualità** specifiche (definizione di progetto: "è un'iniziativa temporanea intrapresa per creare un prodotto o un servizio unico" Project management Body of Knowledge - PMBOK ed. 2017), **anche di tipo intersettoriale** (risultanti dall'elenco dei progetti approvati formalmente e indicati negli strumenti di programmazione dell'ente), di durata ultrannuale

Progettualità	peso
responsabile fase progetto	fino a 5
responsabile sottoprogetto a rilevanza settoriale	6-10
responsabile sottoprogetto a rilevanza intersettoriale	11-15
Responsabile unico del progetto	16-25

- **CRITERIO D)** esercizio di **conoscenze monodisciplinari ad alta specializzazione non intercambiabili** con altri dipendenti all'interno

del proprio Settore (a seguito della predisposizione di un piano di back-up formalizzato dall'ente)

Conoscenze	peso
Medie conoscenze a bassa specializzazione e a ridotto tempo necessario per interscambiabilità	fino a 5
medie conoscenze a rilevante specializzazione con non elevato tempo necessario per interscambiabilità	6-10
medie conoscenze a rilevante specializzazione con elevato tempo necessario per interscambiabilità	11-15
numerose conoscenze ad alta specializzazioni con elevato tempo necessario per interscambiabilità	16-25

NOTA: tenendo conto della numerosità di conoscenze monodisciplinari, della rilevanza della specializzazione e del tempo necessario per l'interscambiabilità.

L'indennità annua è determinata moltiplicando il peso complessivo determinato per il valore unitario pari a € 40,00.

Le parti concordano di fissare complessivamente al riconoscimento dell'indennità una somma non superiore ad € 118.360,00 su base annua.

Nell'atto devono essere specificati: la decorrenza dell'incarico (che non può avere effetto retroattivo), la durata (non oltre la scadenza del mandato elettorale del Sindaco) e le attività assegnate.

Gli atti devono essere trasmessi al Servizio Personale, U.O. Gestione Giuridica Risorse Umane e U.O. Trattamento Economico.

L'indennità viene corrisposta mensilmente, salvo conguaglio/recupero.

I titolari di Posizione Organizzativa non possono fruire dell'indennità.

- **Specifiche responsabilità previste dal comma 2**

L'indennità, come previsto dal CCNL, è destinata a :

1. compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D , derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
2. compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
3. compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
4. compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

L'importo dell'indennità è definito in € 300,00 annui lordi.

I Dirigenti dei Servizi attribuiscono, con atto scritto, gli incarichi suddetti ai dipendenti che svolgono compiti che comportano specifiche responsabilità, i quali saranno resi esecutivi subordinatamente all'autorizzazione del Dirigente del Servizio Personale.

Gli atti devono essere trasmessi al Servizio Personale, U.O. Gestione Giuridica Risorse Umane e U.O. Trattamento Economico.

Le indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 1 e 2 dell'art. 70 quinquies del CCNL del 21/5/2018 non sono cumulabili fra loro.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'P' and another that looks like 'V'. Below these, there are more initials, including 'M' and 'M'. At the bottom right, there are initials that look like 'BR' and a signature that appears to be 'B'. The page number '17' is visible at the bottom right corner.

POLIZIA MUNICIPALE – INDENNITA' DI FUNZIONE (Articolo 56 sexies CCNL)

L'indennità di funzione per l'esercizio di compiti di responsabilità, connessi al grado rivestito, degli appartenenti al personale della Polizia Municipale sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

L'indennità annua è determinata, tenendo conto specificatamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, come segue:

Categoria D

Ispettore di Polizia Municipale	€ 2.050,00
Ispettore scelto di Polizia Municipale	€ 2.500,00
Ispettore capo di Polizia Municipale	€ 2.500,00
Ispettore superiore di Polizia Municipale	€ 2.500,00
Commissario di Polizia Municipale	€ 2.700,00
Commissario capo di Polizia Municipale	€ 2.700,00
Commissario superiore di Polizia Municipale	€ 3.000,00

L'indennità viene corrisposta mensilmente, salvo conguaglio/recupero.

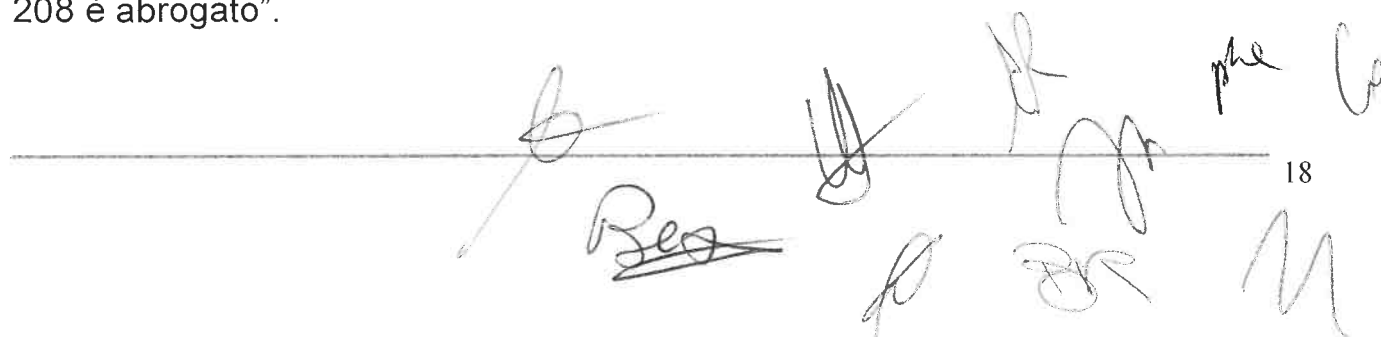
I titolari di Posizione Organizzativa non possono fruire dell'indennità.

✓

Articolo 5 - Criteri per la ripartizione delle risorse disponibili indicate nell'art. 68 CCNL del 21/05/2018

L'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato".

TP



Per l'anno 2018 si prende atto dell'importo di € 3.644.387,47, importo totale del Fondo costituito con determinazione n. DD-2018-2793 del 27/11/2018 come risulta dal prospetto allegato "E-2018" parte integrante del presente accordo.

Le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL del 21/05/2018, sono destinate al finanziamento delle:

1. progressioni economiche;
2. indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004;
3. incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14/9/2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5/10/2001;
4. indennità che continuano ad essere corrisposte al personale del ex- VIII q.f., ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNI del 6/7/1995.

Sulla base di detto importo, le parti stabiliscono che **le somme attualmente disponibili alla contrattazione 2018, sono pari a € 1.525.312,23** e vengono suddivise, ai sensi dell'art. 68 comma 1, come dal prospetto allegato "U-2018".

Come previsto dall'art. 68 comma 3 del CCNL del 21/05/2018 alla performance individuale è destinato l'importo pari a € 170.000,00, superiore al 30% delle risorse variabili di cui all'art. 67 comma 3 del CCNL del 21/05/2018. La maggiorazione del premio correlata alla performance individuale, ai sensi della art. 69 del CCNL del 21/05/2018, è stabilita nel 30% del valore medio pro-capite. La maggiorazione sarà attribuita ai primi 100 dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate.

Le eventuali somme non liquidate riferite alle indennità e compensi finanziati ai sensi dell'art. 67, commi 1 e 2 saranno portate in aumento del fondo 2019, dopo la verifica e la certificazione dell'Organo di revisione contabile.

Si conferma, quale criterio generale, che il personale che usufruisce degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL del 21/05/2018 e degli incentivi per Progetti Europei, potrà accedere alla produttività ordinaria nella misura definita sulla base delle seguenti fasce di incentivi:

- Fino a Euro 500,00 di incentivo (art. 67 comma 3 lett. c) = produttività intera

- Oltre Euro 500,00 di incentivo (art. 67 comma 3 lett. c) = la produttività sarà erogata per il differenziale tra l'importo dell'incentivo eccedente i 500,00 Euro e la produttività spettante, sino a completo riassorbimento della produttività.

Il personale a tempo determinato, con esclusione del personale assunto ai sensi degli articoli 90 e 110 del D.Lgs. 267/2000, il personale in comando o distaccato ha titolo a percepire i compensi incentivanti nel caso in cui il servizio, nell'anno di riferimento, abbia durata di almeno 6 mesi (180 gg.) consecutivi.

Ai fini del raggiungimento dei sei mesi (180 gg.) consecutivi, la frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata per gli effetti di cui trattasi come mese intero.

➤ **Compensi incentivanti per specifiche attività**

1. Attività di vigilanza e controllo dell'attività edilizia previste dalla Legge Regionale n. 23/2004 (anni 2018 e 2019) Risorse previste in € 15.000,00, al netto degli oneri a carico ente
2. Settore OO.PP. e Mobilità – Progetto “ Servizio di viabilità invernale nel Comune di Ferrara - Stagioni 2016/2017 – 2017/2018 – 2018/2019 Risorse previste € 16.100,00 – progetto allegato al CCDI parte normativa 2016-2018;
3. Istituzione scolastica – Progetto “Riconversione professionale da funzioni di aiuto-cuoco a funzioni di ausiliario” a.s. 2016/2017 – 2017/2018 e 2018/2019. Risorse previste in € 5.850,00 - progetto allegato al CCDI parte normativa 2016-2018;
4. Progetti Polizia Municipale anni 2017/2019 “Sicurezza urbana e miglioramento nel presidio del territorio”. Risorse complessive previste per l'anno 2018 in € 228.600,00 (€ 196.000,00 per il progetto di miglioramento complessivamente inteso + € 32.600,00 per fondo incentivante flessibilità oraria. Progetto allegato al CCDI parte economica 2017.

➤ **Attribuzione delle progressioni economiche per l' anno 2018**

La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo.

Sulla base di quanto previsto dal CCNL le hanno concordato di attivare per l'anno 2018, le progressioni economiche orizzontali per un importo complessivo pari a € 160.000,00.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo con i criteri stabiliti dall'accordo già sottoscritto, per l'anno 2018, il 16/10/2018.

➤ **Incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge indicate nell'art. 67, comma 3, lett. C), CCNL del 21/05/2018.**

Le risorse derivante da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), CCNL del 21/05/2018 sono disciplinate da apposito accordo o regolamento e più precisamente:

1. Incentivi per la progettazione - D. Lgs. 163/2006 – “Regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo per l'incentivazione della progettazione modificato ai sensi della legge 114/2014” (prov. to di G.C. n. 422/84941 del 18.08.2015, CCDI sottoscritto in data 05.10.2015 e successivamente modificato con provv.to di G.C. n. 274/62463 del 31/05/2016). Risorse presunte previste in € 30.000,00;
2. Onorari, competenze, compensi Avvocatura comunale – Art. 27 CCNL 14/09/2000 – Delibera di G.C. n. 696/103701 dell'11.11.2014 che ha approvato il nuovo Regolamento per il funzionamento del Servizio Affari Legali adottato anche ai sensi ed ai fini di cui all'art. 9 del D.L. 24.06.2014, n. 90, come convertito il L. 11.08.2014, n. 114 (criteri di attribuzione compensi avvocatura comunale sottoscritti quale allegato al CCDI 2014 sottoscritto in via definitiva il 02.12.2014); Risorse presunte previste in € 25.600,00.
3. Incentivo per lo svolgimento dei servizi di sicurezza e polizia stradale effettuati dalla Polizia Municipale, ai sensi dell'art. 22 comma 3-bis del D.L. 24 aprile 2017 n. 50 convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017 n. 96”. Risorse complessivamente previste per l'anno 2018 in € 26.500,00 al netto degli oneri a carico ente. Progetto in allegato
4. Incentivi per funzioni tecniche – art. 113 D. Lgs. 50/2016 – “Regolamento in corso di approvazione”. Risorse presunte previste in € 323.000,00

Articolo 6 – Posizioni organizzative

Come previsto dall'art. 15 comma 5 del CCNL del 21/05/2018 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio. Ai sensi dell'art. 67 comma 1 del CCNL del 21/05/2018, il fondo dell'anno 2018 è stato costituito al netto dell'importo di € 500.000,00 corrispondente alle risorse destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e alte professionalità. Le parti confermano, per l'anno 2018, l'importo complessivo di € 500.000,00 finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e alte professionalità.

➤ Criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della Retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Alla retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL del 21/05/2018 è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative.

Dopo confronto sindacale, sono confermati provvisoriamente i criteri generali per il conferimento e la graduazione della retribuzione di posizione delle posizioni organizzative approvati con delibera di Giunta Comunale n. 4/45233 del 31/05/2005 non in contrasto con le nuove disposizioni previste dal CCNL del 21/05/2018.

Il Dirigente di Settore sentito il Dirigente di Servizio effettua le proposte di valutazione della prestazione delle posizioni organizzative e le trasmette al Direttore d'A (se nominato) o direttamente al Direttore Operativo.

Il Direttore d'Area (se nominato) o il Direttore Operativo valuta la prestazione sentito il Comitato di Direzione.

Viene calcolato il grado di raggiungimento dei risultati degli obiettivi assegnati alle posizioni organizzative nel PEG unificato organicamente con il PDO (Piano dettagliato degli obiettivi) e il PDP (Piano delle performance), applicando gli stessi correttivi come definiti nei verbali del NTV ai fini della valutazione della performance individuale dei dirigenti.

Le valutazioni delle prestazioni e dei risultati vengono approvati dal Direttore d'Area e trasmessi al Direttore Operativo che verifica la corretta applicazione del sistema e attribuisce il relativo trattamento economico.

Al fine di perseguire un equilibrato utilizzo delle risorse destinate ad incentivare il personale dipendente, è posto in essere un sistema di contemperamento tra la retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge spettanti ai titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 18 comma 1 lett. h) CCNL del 21/05/2018, come segue:

1. fino a 500,00 € di incentivo, nessuna riduzione della retribuzione di risultato;
2. oltre 500,00 € di incentivo riduzione della retribuzione di risultato pari al 10% calcolato sull'importo dell'incentivo stesso;

La riduzione della retribuzione di risultato non può comunque eccedere il 30% della retribuzione stessa di risultato.

Articolo 7 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada – Fondo di Previdenza complementare (Articolo 56 quarter CCNL)

Il Fondo Perseo-Sirio, dal giorno successivo alla sottoscrizione del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, è l'unico destinatario delle risorse previste dall'art. 56 quater.

Il contributo individuale per il Fondo di previdenza complementare stabilito per l'anno 2018 in € 744,28 sarà versato, per tutti i dipendenti, al Fondo Perseo-Sirio.

Articolo 8 - Azioni Positive

Le parti danno atto che il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020, siglato dalle OO.SS. in data 21/02/2018, è stato approvato con delibera di G.C. n. 2018-90 del 27/02/2018.

Nota a Verbale n. 1

Le parti prendono atto della composizione del fondo 2018 e concordano di integrare il fondo 2019, utilizzando anche una quota dei risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011 n. 98 di un importo sufficiente ad assicurare:

- a) la sostenibilità del trend di applicazione delle progressioni orizzontali attuate nell'ultimo biennio
- b) adeguare le indennità del personale utilizzando gli spazi innovativi del CCNL del 21/5/2018
- c) incrementare l'importo destinato alla performance organizzativa rispetto all'importo del 2018

L'applicazione del D.L. 6 luglio 2011 n. 98 prevederà:

- a) la definizione di un modello robusto di rilevazione dei costi
- b) la predisposizione di un'attività di certificazione dei costi adeguata che dovrà essere effettuata a consuntivo nella primavera 2020
- c) l'individuazione di indicatori di miglioramento e di processo significativi

Nota a Verbale n. 2

Le parti, a seguito dell'esito del tavolo tecnico e della trattativa sindacale del 10 dicembre 2018, prendono atto della necessità di superare il contratto decentrato 2017/2019 della Polizia Municipale introducendo il nuovo istituto dell'indennità di servizio esterno in luogo delle progettualità utilizzata in questi anni che ha comportato un innalzamento quali quantitativo degli standard di servizio.

Le parti si impegnano a definire entro il 28.2.2019 il nuovo contratto decentrato 2019 per la Polizia Municipale utilizzando il primo bimestre 2019 per ridefinire compiutamente il modello organizzativo, assicurando il mantenimento degli standard quali quantitativi, fermo restando l'entità finanziaria.

p. l'Amministrazione Comunale

Tamara

p. le OO.SS.

Fp Cgil

Cisl Fp

Uil Fpl

CSA

Rsu Comune di Ferrara

Corrado D. D.

Roberto Pizzocardi

Antonio Rossi
Fedi

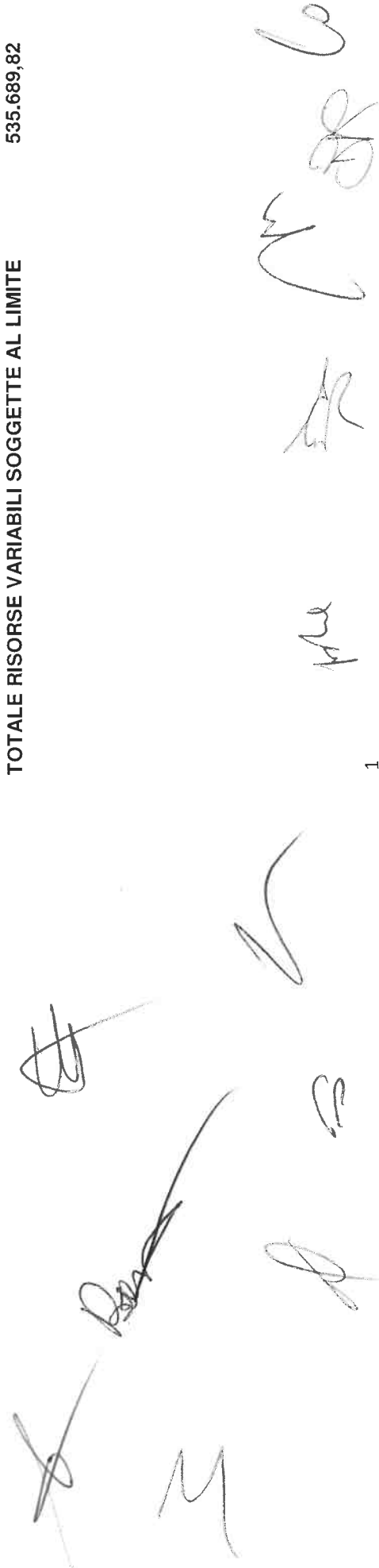
Besana
Patrizia Bonci Oliva
Anna Cicali
Luisa Patrucco

COMUNE DI FERRARA

ALLEGATO E-2018

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018 - PERSONALE NON DIRIGENTE

DESCRIZIONE	IMPORTO
RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016-2018) AL NETTO DELLE SOMME DESTINATE ALLA RERIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	2.769.322,62
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	173.883,49
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 67 COMMA 2 LETT. C) CCNL 2016-2018) - DAL 2017	29.852,29
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	2.973.058,40
RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 COMMA 2 LETT. B) CCNL 2016-2018)	38.975,24
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	38.975,24
TOTALE RISORSE STABILI	3.012.033,64
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	
INCENTIVO VIGILANZA EDILIZIA L.R. N. 23/2004 (SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETT.C) CCNL 2016-2018)	15.000,00
PROGETTI OBIETTIVO DEL PIANO DELLE PERFORMANCE - (ART. 67 COMMA 3 LETT.I) CCNL 2016-2018)	201.665,00
INTEGRAZIONE 1,2% MONTE SALARI 1997 - (ART. 67 COMMA 3 LETT. H) CCNL 2016-2018)	308.524,82
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)	10.500,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	535.689,82



COMUNE DI FERRARA

ALLEGATO E-2018

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018 - PERSONALE NON DIRIGENTE

DESCRIZIONE IMPORTO

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	41.894,21
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 67 COMMA 3 LETT. E) - ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001	232.718,47
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 67 C. 3 LETT. C, CCNL 2016-2018); ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	30.000,00
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)	323.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	15.100,00
POLIZIA MUNICIPALE - PRESTAZIONI PAGATE DA TERZI PRIVATI (ART. 67 C. 3 LETT. C, CCNL 2016-2018) INCENTIVO ART. 22 C. 3-BIS D.L. 50/2017	26.500,00

TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE

669.212,68

TOTALE RISORSE VARIABILI

1.204.902,50

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE

4.216.936,14

DECURTAZIONI

RIDUZIONI FONDO PER TRASFERIMENTO RAMO D'AZIENDA (ASP DAL 01/07/2008)	75.720,69
RIDUZIONI FONDO PER ESTERNALIZZAZIONE PERSONALE ISTITUZIONE SCOLASTICA	82.016,32
DECURTAZIONI PERMANENTE EX ART. 1 COMMA 456 L. 147/2013 (ART.9, COMMA 2BIS, D.L. 78/2010)	362.928,66
DECURTAZIONE FONDO PER RISPETTO LIMITE 2016 (ART. 23 C. 2 D. LGS. 75/2017)	51.883,00

TOTALE DECURTAZIONI

572.548,67

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE

3.644.387,47

DIMOSTRAZIONE DEL RISPETTO DEI LIMITI PREVISTO DALL'ART. 67 COMMA 7 CCNL

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE	2.936.199,55
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITA'	500.000,00
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE - IMPORTO NON SUPERIORE ALL' ANNO 2016	3.436.199,55

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO - ANNO 2018

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018	3.644.387,47	
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE ESCLUSI DAL LIMITE)	394.600,00	
FONDO AL NETTO DEI COMPENSI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE ESCLUSI DAL LIMITE	3.249.787,47	
DETERMINAZIONE RISORSE DISPONIBILI - ART. 68 C. 1 CCNL 2016- 2018		NOTE
RISORSE FISSE "NON DISPONIBILI"		
INDENNITA' DI COMPARTO (QUOTA A CARICO FONDO)	566.000,00	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	949.000,00	
AUMENTO CCNL 2016-2018 PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	38.975,24	
INDENNITA' QUALIFICA, EX 8 Q.F., (ART. 37 COMMA 4 CCNL 6/7/1995)	16.500,00	
INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO (ART. 6 CCNL 5/10/2001)	67.000,00	
INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31 COMMA 7 CCNL 14/9/2000)	87.000,00	
TOTALE RISORSE FISSE "NON DISPONIBILI"	1.724.475,24	
TOTALE RISORSE DISPONIBILI AI SENSI DELL'ART. 68 C. 1 DESTINAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI - ART. 68 C. 2 CCNL 2016-2018		1.525.312,23
INDENNITA' DI TURNO	399.550,00	
INDENNITA' DI RISCHIO	6.000,00	
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	110.000,00	
MAGGIORAZIONE PER MANCATO RIPOSO SETTIMANALE	6.500,00	
MAGGIORAZIONE PER LAVORO ORDINARIO FESTIVO/NOTTURNO	1.000,00	
INDENNITA' DI DISAGIO	103.000,00	
INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI	2.000,00	
INDENNITA' SPEC. RESPONS. ART. 17 C. 2 LETT. F)	150.250,00	
INDENNITA' SPEC. RESPONS. ART. 17 C. 2 LETT. I)	15.600,00	
FONDO MIGLIORAMENTO SERVIZI - POLIZIA MUNICIPALE	228.600,00	
PRODUTTIVITA' PROGETTO VALENZA STRATEGIA "RICONVERSIONE PROFESSIONALE DA FUNZIONI DI AIUTO-CUOCO A AUSILIARIO DI NIDO	5.850,00	
PRODUTTIVITA' PROGETTO SERVIZIO VIABILITA' INVERNALE	16.100,00	
ONORARI AVVOCATURA SPESE COMPENSATE	10.500,00	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2018	160.000,00	
SERVIZIO QUALITA' EDILIZIA - INCENTIVO VIGILANZA EDILIZIA	15.000,00	
PRODUTTIVITA' PERFORMANCE INDIVIDUALE PROGETTI DI MIGLIORAMENTO	23.000,00	
PRODUTTIVITA' PERFORMANCE INDIVIDUALE	170.000,00	
PRODUTTIVITA' PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	102.362,23	
TOTALE DESTINAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI - ART. 68 C. 2 CCNL 2016-2018	1.525.312,23	
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE (AL NETTO DEI COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE ESCLUSI DAL LIMITE)	3.249.787,47	
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE ESCLUSI DAL LIMITE		
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ART. 113 D. LGS. N. 50/2016	323.000,00	
INCENTIVI PROGETTAZIONE - ART. 92 C. 5 e 6 D. LGS. 163/2007	30.000,00	
ONORARI AVVOCATURA SPESE RIMBORSATE)	15.100,00	
INCENTIVI ART. 22 C. 3-BIS D.L. 50/2017 SERVIZI PAGATI DA TERZI	26.500,00	
TOTALE COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE ESCLUSI DAL LIMITE	394.600,00	
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018	3.644.387,47	

Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

OBIETTIVI DI GESTIONE
ART. 67, 5° COMMA CCNL DEL 21/05/2018
ANNO 2018

L'art. 67 comma 5 lett. b) del CCNL del 21/05/2018 prevede la possibilità di finanziare la parte variabile del fondo delle risorse decentrate - art. 67 comma 3 lett. i) - con risorse di bilancio per sostenere i maggiori oneri del trattamento accessorio del personale per il conseguimento di "obiettivi" dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione dell'ente. I progetti "obiettivo" sono finalizzati ad un incremento quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali.

Nell'ambito degli obiettivi presenti nel Piano delle Performance 2018-2020 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 2018-78 del 20/02/2018 e successive modifiche e integrazioni, il Comitato di direzione ha selezionato, tra quelli proposti dai Dirigenti i progetti "obiettivo" che realizzano un incremento quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali attraverso un concreto aumento delle prestazioni del personale.

La Giunta Comunale con delibera n. 2018-488 del 25/09/2018 ha approvato gli obiettivi di gestione e ha stanziato le relative risorse ai sensi dell'art. 67, comma 3 lett. i) del CCNL del 21/05/2018.

La quantificazione delle risorse è proporzionata al numero dei dipendenti interessati dal progetto, al maggior impegno richiesto al personale e alla rilevanza dei risultati attesi.

Le risorse saranno disponibili solo a consuntivo in funzione del grado di effettivo conseguimento dell'obiettivo come risultante dalla relazione del Dirigente, validata dal Nucleo Tecnico di Valutazione.

La relazione del Dirigente dovrà contenere l'elenco dei dipendenti che hanno partecipato al progetto e il grado di coinvolgimento nelle attività come da scheda progetto redatta a conclusione delle attività annuali.

Le risorse individuate per ogni progetto saranno rese disponibili nella seguente misura:

100% se l' indicatore dell'obiettivo risultante dalla scheda del progetto è superiore al 90%;

80% se l' indicatore dell'obiettivo risultante dalla scheda del progetto è superiore al 75%;

50% se l' indicatore dell'obiettivo risultante dalla scheda del progetto è superiore al 60%;

nessun incentivo per indicatori inferiori al 60%.

1

Me

BR

AR

Co

M

P

H

M

I compensi individuali spettanti ai dipendenti saranno erogati in base alla percentuale di coinvolgimento a consuntivo, come da scheda progetto.

L'importo massimo individuale dell'incentivo per ogni progetto non può superare 1.000,00 euro e 1.500,00 euro per la partecipazione a più progetti.

Il Progetto "Sicurezza Urbana e miglioramento nel presidio del territorio" della Polizia Municipale già approvato per gli anni 2017-2018-2019, allegato al CCDI 2017, prevede delle modalità specifiche per l'erogazione dell'incentivo e la sua validazione a consuntivo.



Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large checkmark or signature, and various initials such as 'AR', 'BR', 'Me', 'P', 'G', and 'B'. A horizontal line is drawn across the page just above these marks.

OBIETTIVI DI GESTIONE
ART. 67, 5° COMMA CCNL DEL 21/05/2018
ANNO 2018

Ob. Mandato	Ob. Strategico	Ob. Operativo	Area-Settore-Servizio	Importo Fondo e Progetto
Amministrare Oggi	Un'Amministrazione che si fa trasparente	Conseguimento della certificazione del Sistema di Gestione UNI ISO 37001	Tutto l'ente	€ 3.000,00
		Progetto Salute e Sicurezza sul lavoro Legge 81/2008		€ 4.500,00
Amministrare Oggi	Le linee di programmazione economico finanziaria	Potenziamento e bonifiche banche dati - recupero evasione	Servizio Servizi Tributari	€ 10.000,00
Le Persone al centro	Le infrastrutture	Piano Eliminazione Barriere Architettoniche (PEBA)	Settore OO. PP. Mobilità	€ 2.500,00
Le Persone al centro	BES: ricerca e innovazione	Smart City - Agenda Digitale	Servizio Sistemi Informativi	€ 1.000,00
Le Persone al centro	Le infrastrutture La sicurezza	Estensione e upgrade della videosorveglianza cittadina e attivazione del servizio help_desk di II° livello	Servizio Sistemi Informativi Settore OO. PP. Mobilità	€ 2.000,00

3

Ob. Mandato	Ob. Strategico	Ob. Operativo	Area-Settore-Servizio	Importo Fondo e Progetto
Le Persone al centro	La sicurezza: tutti i quartieri al centro	Sicurezza urbana e miglioramento nel presidio del territorio	Corpo di Polizia Municipale	€ 178.665,00

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ALLEGATO AL CCDI 2018-2019 PERSONALE NON DIRIGENTE

Compensi ed Incentivi per lo svolgimento dei servizi di sicurezza e polizia stradale effettuati dalla Polizia Municipale, ai sensi dell'art. 22 comma 3-bis del D.L. 24 aprile 2017 n. 50 convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017 n. 96".

CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE TERRE ESTENSI

"Gestione della viabilità per garantire la sicurezza e la fluidità della circolazione per lo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato"

Richiamato l'art. 22 comma 3-bis del decreto legge 24 aprile 2017 n. 50 convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, il quale stabilisce che

A decorrere dal 2017, le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi di cui all'articolo 168 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in materia di sicurezza e di polizia stradale necessari allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e la fluidità della circolazione nel territorio dell'ente, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento e le ore di servizio aggiuntivo effettuate dal personale di polizia locale in occasione dei medesimi eventi non sono considerate ai fini del calcolo degli straordinari del personale stesso. In sede di contrattazione integrativa sono disciplinate le modalità di utilizzo di tali risorse al fine di remunerare i relativi servizi in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Considerato che la disposizione prevede che sia la contrattazione integrazione a disciplinare le modalità di utilizzo delle risorse;

Visto l'art. 56-ter "Prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato" del CCNL del 21/05/2018;

Visto che l'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL del 21/05/2018, consente di far affluire nella costituzione del fondo *"le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale"*;

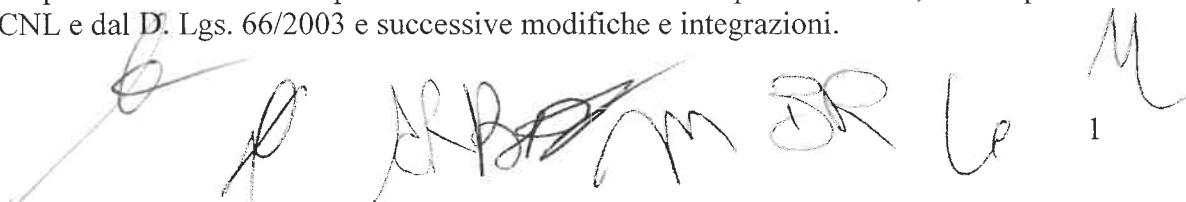
Che tali risorse, entrate da terzi privati, sono da ritenersi escluse dai limiti previsti sul fondo stabiliti dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017;

Considerato che le risorse in questione possono essere utilizzate solo se le entrate sono state effettivamente accertate;

Le parti concordano:

1) Compensi per le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.

Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, sono remunerate, ai sensi dell'art. 56-ter del CCNL del 21/05/2018, con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5 del CCNL del 14/9/2000, impegnandosi le parti ad accettare l'importo economico e non il recupero delle ore, salvo quanto previsto dal CCNL e dal D. Lgs. 66/2003 e successive modifiche e integrazioni.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a series of initials and smaller signatures, including what appears to be 'M' and 'Le'. A small number '1' is written at the bottom right corner.

2) Incentivi per lo svolgimento dei servizi prestati durante l'orario ordinario di lavoro.

Le parti concordano di destinare il 50% delle somme pagate da terzi, quale incentivo agli Agenti e Ispettori del Corpo di Polizia Municipale impiegati nei servizi previsti per lo svolgimento delle partite della SPAL allo stadio "Paolo Mazza" ed anche nelle altre manifestazioni che ricadano nella previsione dell'art. 29 del Regolamento di contabilità del Comune di Ferrara.

Le somme sono al lordo degli oneri riflessi a carico Ente.

L'incentivo è corrisposto in ugual misura ad Agenti e Ispettori sulla base delle ore realmente prestate.

Il servizio verrà reso col normale turno di ore 6 (sei), fatti salve prestazioni straordinarie imprevedibili. All'atto della stesura dell'ordine di servizio di ciascuna partita, l'Ufficio Logistica del Corpo PM chiederà se fra il personale vi sia qualcuno disponibile ad effettuare il servizio prolungato fino a nove ore.

Il personale degli Uffici che voglia partecipare ai servizi SPAL dovrà farne richiesta. Per quanto riguarda le altre manifestazioni si applica l'art. 10 delle disposizioni interne servizi e uffici del Corpo.

Il personale che, per comprovati motivi, non possa sostenere turni di servizio più lunghi di quelli ordinari, dovrà evidenziarlo.

Solo qualora sia necessario predisporre appositamente del personale da impiegare per le sostituzioni temporanee sul posto, anche questi verranno inseriti nel contingente SPAL.

3) Erogazione dell'incentivo

L'incentivo sarà liquidato ogni sei mesi, previo riscontro dei risultati conseguiti in riferimento agli obiettivi programmati e solo dopo l'accertamento dell'entrata.

Obiettivo: assicurare le condizioni di fluidità del traffico e garantire la fruizione delle aree di sosta delle tifoserie, nell'ambito del dispositivo predisposto in base alle indicazioni del gruppo operativo sicurezza, nonché gestire la viabilità sul percorso di arrivo e partenza delle squadre utilizzando in modo ottimale il personale a disposizione, in modo tale da limitare le possibili ripercussioni sulla circolazione cittadina.

Ferrara, 10/12/2018

p. l'AMMINISTRAZIONE
COMUNALE



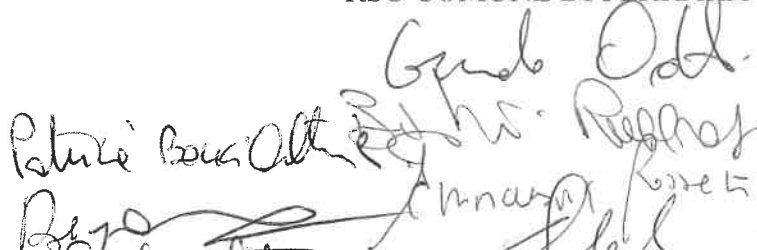
p. le OO.SS

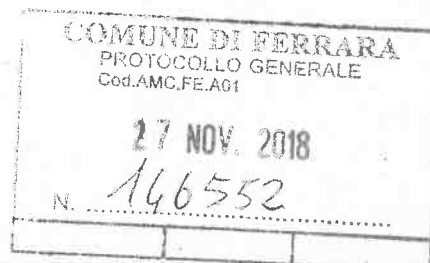
FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

RSU COMUNE DI FERRARA





CDI STRALCIO PEO 2018 SOTTOSCRITTO IN DATA 16.10.2018. UTILIZZO ECONOMIE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2018 – LETTERE B) E C). DECORRENZA ATTRIBUZIONE ULTERIORI QUOTE.

Oggi, 26 novembre 2018, alle ore 14,00, presso la Sala Stemmi di via del Podestà, 2 – Ferrara, sono riunite in delegazione trattante la parte pubblica e la parte sindacale.

LE PARTI:

Visto il Contratto Collettivo Decentrato stralcio del personale non dirigente del Comune di Ferrara in merito all'approvazione dei criteri per le PEO anno 2018, sottoscritto in via definitiva il 16.10.2018;

Richiamate, in particolare, le lettere B) e C) del CDI sopra citato in materia di utilizzo delle economie residuali, in particolare per quelle derivanti dalla cessazione di personale assegnatario, a seguito della conclusione della procedura per l'attribuzione delle quote di progressioni economiche dell'anno 2018;

Ricordato, nello specifico, che nel CDI citato le parti hanno stabilito:

- ☐ che le economie che si dovessero realizzare verranno riassegnate sulla base dello stesso sistema di attribuzione delle economie (nota a verbale n. 4 – che si riporta);

“Nota a verbale n. 4

Le parti concordano che le eventuali economie che si dovessero realizzare al termine del ciclo delle progressioni verranno destinate prioritariamente alle progressioni nei raggruppamenti che presentano le percentuali più basse di progressioni economiche.”

- ☐ alla conclusione della procedura per l'attribuzione delle PEO 2018, e comunque non oltre il mese di novembre 2018, di incontrarsi per le puntuali verifiche, la concreta attuazione e la decorrenza;

Preso atto che le economie derivanti dall'applicazione della procedura di cui trattasi, sulla base di quanto comunicato dagli Uffici interessati, hanno prodotto, per quanto riguarda la **Lettera B)** del CDI, esclusa per espressa previsione contrattuale decentrata la quota assegnata alla categoria D della Polizia Municipale, **un residuo pari ad € 642,74;**

Visto l'allegato prospetto, in cui si riporta l'elenco nominativo del personale cessato o che cesserà entro il 31.12.2018, che sulla base delle graduatorie pubblicate risulta assegnatario delle quote di progressione economica orizzontale anno 2018, il quale evidenzia in relazione alla **Lettera C)** del CDI, un **residuo da utilizzare**, esclusa per espressa previsione contrattuale decentrata la quota assegnata alla categoria D della Polizia Municipale, **pari ad € 1.946,23;**

Atteso, pertanto, che le economie complessive ridestinabili sono pari ad € 2.588,97;

Condiviso l'obiettivo teso ad assegnare il maggior numero di quote di progressioni economiche orizzontali, contemperandolo altresì con l'esigenza di non creare duplicazioni e/o sovrapposizioni di assegnazione, che comporta conseguentemente la necessità di definire una diversa decorrenza di attribuzione;

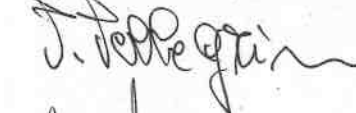
CONCORDANO

di destinare le economie residuali realizzatesi in € **2.588,97**, esclusa la quota assegnata alla categoria D della Polizia Municipale, come evidenziato nel prospetto allegato, all'attribuzione di ulteriori quote di PEO per l'anno 2018, sulla base di quanto stabilito dalla Nota a Verbale n. 4 sopra riportata, **con decorrenza dal 1° dicembre 2018.**

Ferrara, 26 novembre 2018

p. l'Amministrazione Comunale






p. le OO.SS.

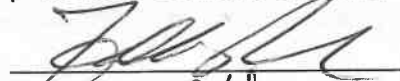
Fp Cgil

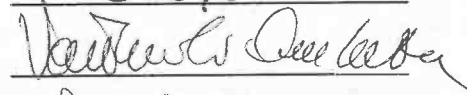
Cisl Fp

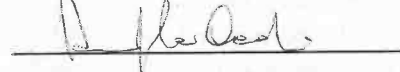
Uil Fpl

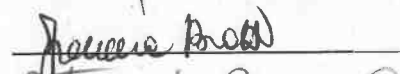
CSA RAL

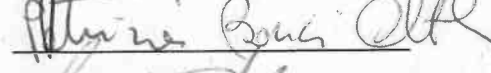
p. le RSU Comune di Ferrara


C. D. G.

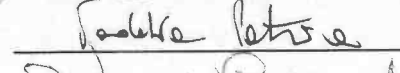








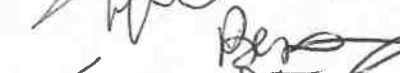


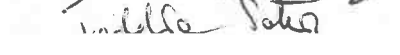






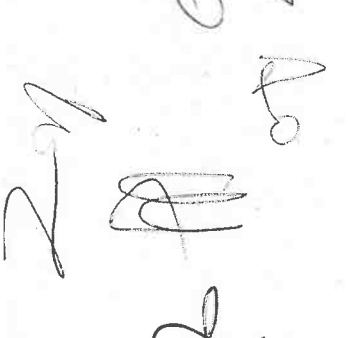


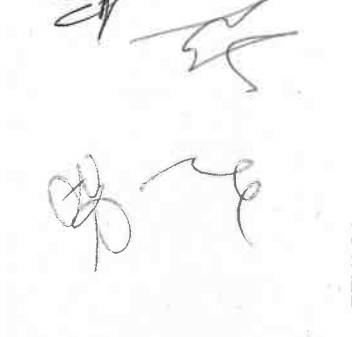




CESSATI IN GRADUATORIA - SOLO DAL 01/01/2018 AL 31/10/2018						
MATRICOLA	COGNOME	NOME	VECCHIA CAT	NUOVA CAT	DIRIGENTE	DATA CESSAZIONE
610	AUDI	LAURA	C1/C4	C1/C5	Trentini	30/06/2018
13808	MONTANARI	MONICA	D1/D2	D1/D3	Trentini	30/04/2018
13714	MODENI	MARINELLA	B1/B1	B1/B2	Vecchi	31/03/2018
19030	STORARI	ANNA ROSA	C1/C3	C1/C4	Vecchi	18/03/2018
6498	CRISTI	FABIANA	C1/C4	C1/C5	Vecchi	31/10/2018
19850	TRABANELLI	WANDA	B1/B4	B1/B5	Ferrari	09/10/2018
17800	SACCHI	RITA	C1/C1	C1/C2	Ferrari	31/10/2018
13240	MALLOZZI MENEGATTI	MARCO	C1/C1	C1/C2	Capozzi	30/09/2018
11320	LUPI	ALBERTO	C1/C2	C1/C3	Bergamini	31/08/2018

CESSATI IN GRADUATORIA - ANCHE FUTURI FINO AL 31/12/2018							
MATRICOLA	COGNOME	NOME	VECCHIA CAT	NUOVA CAT	DIRIGENTE	DATA CESSAZIONE	ECONOMIE 2018
610	AUDI	LAURA	C1/C4	C1/C5	Trentini	30/06/2018	408,54
13808	MONTANARI	MONICA	D1/D2	D1/D3	Trentini	30/04/2018	
13714	MODENI	MARINELLA	B1/B1	B1/B2	Vecchi	31/03/2018	224,91
1190	BARALDI	PAOLA	C1/C3	C1/C4	Vecchi	09/11/2018	95,81
19030	STORARI	ANNA ROSA	C1/C3	C1/C4	Vecchi	18/03/2018	473,42
6498	CRISTI	FABIANA	C1/C4	C1/C5	Vecchi	31/10/2018	136,18
19850	TRABANELLI	WANDA	B1/B4	B1/B5	Ferrari	09/10/2018	73,47
17800	SACCHI	RITA	C1/C1	C1/C2	Ferrari	31/10/2018	80,86
13240	MALLOZZI MENEGATTI	MARCO	C1/C1	C1/C2	Capozzi	30/09/2018	121,29
15197	PAROLINI	MARISA	D3/D4	D3/D5	Tommasini	18/11/2018	138,22
11320	LUPI	ALBERTO	C1/C2	C1/C3	Bergamini	31/08/2018	193,52



3

6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

Il presente regolamento è emanato ai sensi dell'articolo 113 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i. e si applica per le funzioni tecniche svolte dal personale dell'Ente nel caso di appalti di:

- lavori pubblici e opere pubbliche,
- servizi
- forniture

così come definiti dal suddetto Codice all'art.3 lettere nn) e pp), ss), tt).

In caso di attività svolta da Centrali di committenza alle stesse è attribuito un incentivo pari a quanto previsto per la fase svolta secondo le quote indicate nel presente regolamento e comunque non superiore a quanto stabilito dall'art. 113. E' assegnata su richiesta della Centrale che indichi le attività incentivabili tra quelle di cui all'art. 37 del D.Lgs. 50/2016. La quota assegnata alla Centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'ente le cui funzioni sono trasferite alla stessa Centrale di Committenza-

AMBITO LAVORI

1. Attività incentivate

Il fondo per incentivare le funzioni tecniche di cui al comma 2 dell'art. 113 del D.Lgs. in data 18 aprile 2016, n. 50, svolte dai dipendenti pubblici, è costituito da una somma non superiore al 2% modulata sull'importo dei lavori posto a base di **gara di un'opera o di un lavoro**, I.V.A. esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione), da riconoscere per le attività di:

- programmazione della spesa per gli investimenti,
- verifica preventiva dei progetti,
- attività di predisposizione e di controllo delle procedure di gara
- esecuzione dei contratti pubblici,
- RUP,
- direzione dei lavori, anche di eventuali perizie purché conformi all'art. 106 del D.lgs 50/2016;
- collaudo (tecnico. amministrativo, funzionale e di collaudo statico).

Gli incentivi vengono riconosciuti per le funzioni tecniche connesse all'esecuzione di lavori ed opere, quali gli interventi di nuova costruzione, ristrutturazione, restauro, risanamento conservativo, riqualificazione urbana, manutenzione **previsti nel Programma Triennale delle opere pubbliche o in altri atti di programmazione dell'Ente, qualora effettivamente finanziati**, nel caso in cui per la loro esecuzione sia necessaria e propedeutica la progettazione in forma completa ai sensi del codice D.Lgs. 50/2016.

Dai compensi del presente comma verranno escluse le attività di manutenzione periodica, eseguite in forma diretta, le funzioni tecniche riguardanti le somme urgenze e gli affidamenti diretti a prescindere dal loro importo.

Presupposto per la destinazione al fondo e successiva attribuzione dell'incentivo è l'inserimento dell'intervento nel programma annuale dei lavori pubblici. Per i lavori fino ad € 100.000,00 è richiesto il provvedimento di approvazione del progetto di fattibilità tecnico economica. L'incentivo è previsto anche per le opere dichiarate urgenti ai sensi dell'art. 163 del D.Lgs. 50/2016.

2. Effettiva quantificazione del fondo

L'effettiva quantificazione del fondo viene ottenuta moltiplicando la percentuale massima prevista pari al 2%, per un coefficiente correttivo individuato mediante la seguente tabella 1.

Tab. 1 – Coefficienti correttivi per effettiva quantificazione del fondo

- a) appalti di nuove opere a rete (strade, fognature, linee elettriche, ecc.) con importo superiore alla soglia comunitaria stabilita (e da aggiornare in base ai provvedimenti del legislatore):
C=0.80;
- b) appalti di nuove opere a rete con importo pari o inferiore alla soglia comunitaria stabilita (e da aggiornare in base ai provvedimenti del legislatore) e superiore a euro 1.000.000,00:
C=0.90;
- c) appalti di nuove opere a rete con importo pari o inferiore a Euro 1.000.000,00:
C=1.00;
- d) appalti di nuove opere puntuali (case, scuole, ecc.) con importi superiori alla soglia comunitaria stabilita (e da aggiornare in base ai provvedimenti del legislatore): C=0,80;
- e) appalti di nuove opere puntuali (case, scuole, ecc.) con importo pari o inferiore alla soglia comunitaria stabilita (e da aggiornare in base ai provvedimenti del legislatore) e maggiore in Euro 1.000.000,00 C=0,90;
- f) appalti di nuove opere puntuali (case, scuole, ecc.) con importi pari o inferiori a Euro 1.000.000,00 C=1,00;
- g) appalti per interventi di ristrutturazione, di restauro e di risanamento conservativo di opere esistenti sia a rete che puntuali con importi pari o inferiori ad Euro 1.000.000,00: C=1,00
- h) appalti per interventi di ristrutturazione, di restauro e di risanamento conservativo di opere esistenti sia a rete che puntuali con importi superiori a Euro 1.000.000,00: C=0.90;
- i) appalti per interventi di manutenzione straordinaria di opere esistenti sia a rete che puntuali con importi pari o inferiori ad Euro 1.000.000,00: C=1.00;
- j) appalti per interventi di manutenzione straordinaria di opere esistenti sia a rete che puntuali con importi superiori ad Euro 1.000.000,00: C=0.90;

. Le varianti in corso d'opera danno diritto a percepire l'incentivo relativo soltanto se comportano opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto alla somma posta a base d'asta. L'incentivo in questo caso è calcolato sull'importo delle maggiori somme rispetto al progetto approvato.

Non concorrono ad alimentare il fondo quelle varianti che si sono rese necessarie a causa di errori od omissioni del progetto esecutivo quali definite dall'art. 106 del D. Lgs. 50/2016

3 Costituzione del fondo

L'80% del fondo per incentivare le funzioni tecniche di cui all'articolo 1, comma 1 del presente regolamento sarà ripartito tra i soggetti deputati alle attività di programmazione della spesa per gli investimenti, per la verifica preventiva dei progetti, per le attività di predisposizione e di controllo delle procedure di bando, di RUP, di direzione dei lavori e di collaudo tecnico amministrativo, di collaudatore statico (ove necessario), nonché tra i loro collaboratori.

Il restante 20% delle risorse finanziarie del fondo per funzioni tecniche, ad esclusione delle risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento delle capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie ed alle strumentazioni elettroniche per i controlli. Una parte delle risorse può essere utilizzato anche per l'attivazione di:

- tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della Legge 24 giugno 1997, n. 196;
- 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.

Il dirigente competente dei lavori e delle opere oggetto di incentivazione è responsabile della pianificazione annuale e dell'utilizzo delle risorse di cui al primo comma del presente articolo.

4. Personale partecipante alla ripartizione dei compensi incentivanti per lavori

Per un corretto ed equo riparto del fondo, il Dirigente di Servizio competente, eventualmente in accordo con il RUP qualora le due figure non siano coincidenti, **prima dell'avvio di qualsiasi attività preliminare all'inserimento di un intervento nell' "Elenco Annuale delle Opere Pubbliche"** provvede all'affidamento degli incarichi assicurando un'equa ripartizione degli stessi in funzione dei carichi di lavoro del personale e delle singole specifiche capacità e competenze, in relazione alla complessità degli interventi, in modo da garantire che la partecipazione alla realizzazione degli interventi sia il più possibile diffusa fra i soggetti che operano all'interno del Servizio/Unità Organizzativa; **se il responsabile del procedimento esercita materialmente anche altre attività incentivate ai sensi dell'art. 113, egli partecipa alla suddivisione del fondo nella misura prevista anche per le restanti attività.**

L'affidamento degli incarichi comporta l'individuazione, per ogni opera o lavoro, dei nominativi dei dipendenti incaricati delle seguenti attività:

- ✓ RUP
- ✓ programmazione della spesa per gli investimenti,
- ✓ verifica preventiva dei progetti,
- ✓ attività di predisposizione e di controllo delle procedure di gara
- ✓ direzione dei lavori
- ✓ collaudo (tecnico, amministrativo, funzionale e di collaudo statico)
- ✓ collaborazione alle figure professionali sopra indicate;

Dovranno inoltre essere preventivamente indicati:

- ✓ tempi di ultimazione delle attività sopra riportate, (compresi i tempi di progettazione interna ed esterna)

4

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "G.M.", "me", "V.B.", "P.R.", "B.", "A.B.", "H.B.", and "B.I."

- ✓ affidamento dei lavori
- ✓ esecuzione dei lavori
- ✓ collaudo

I soggetti destinatari dell'incentivo sono quelli che assumono, in rapporto alla singola attività specifica, la responsabilità diretta e personale del procedimento, subprocedimento o attività. I collaboratori sono coloro che, in rapporto alla singola attività specifica, pur non ricoprendo ruoli di responsabilità diretta o personale, svolgono materialmente parte o tutto l'insieme di atti e funzioni che caratterizzano l'attività stessa.

L'importo massimo individuale del compenso incentivante di cui al presente regolamento, corrisposto anche da diverse amministrazioni, al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente, non può superare in ciascuna annualità (criterio della competenza con riferimento all'attività svolta) l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo, depurato degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 e, in ogni caso, i limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e dalla normativa vigente in materia e alle sue successive modifiche ed integrazioni

I responsabili delle funzioni incentivate che violino gli obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano i compiti assegnati con la dovuta diligenza sono esclusi dalla ripartizione dell'incentivo previsto dall'art. 113 del D. Lgs. 50/2016. Nella circostanza motivata di sostituzione di un dipendente addetto alla struttura, il subentrante acquisisce il diritto all'incentivo in proporzione all'attività svolta come attestato dalla figura di riferimento ovvero dal dirigente o responsabile del servizio.

5. Coefficienti di ripartizione dell'incentivo al personale partecipante

La ripartizione dell'incentivo tra i soggetti destinatari, individuati come da precedente articolo, si realizza mediante la seguente tabella 2

Tabella 2 – RIPARTIZIONE PER LAVORI E OPERE				
1 - ATTIVITA' GENERALE	2 - QUOTA	3 - ATTIVITA' SPECIFICA	4 - RUOLO	5 - %REL
ATTIVITA' DI RUP	8	Attività di analisi, studio e valutazione tecniche ed economiche propedeutiche alla pianificazione	Collaboratore tecnico	8
	20	Responsabilità del procedimento e collaboratori.	RUP	9
			Assistente/i tecnici del RUP	9
			Collaboratore/i Amministrativo/i - Settore OO.PP.	2
PROGRAMMAZIONE	4	Redazione Programma Triennale Lavori Pubblici ed Elenco	U.O. Programmazione	2

DELLA SPESA		Annuale e finanziamento della spesa	Settore Finanziario	2
VERIFICA DEI PROGETTI	5	Attività di verifica	Collaboratore addetto alla verifica	2.5
		Validazione del progetto	Collaboratore addetto alla validazione	2.5
PROCEDURE DI GARA	7	Predisposizione e controllo degli atti amministrativi, di gara e funzioni di segreteria della Commissione di gara	Servizio Appalti, Provveditorato e Contratti e/o Servizio Amm.vo OO.PP.	7
DIREZIONE LAVORI	43	Direzioe Lavori	Direttore dei Lavori	25
			Direttore Operativo	11
			Ispettore di cantiere	7
COORDINAMENTO SICUREZZA	8	Coordinamento della sicurezza	Coordinatore in fase progettuale	5
			Coordinatore in fase esecutiva	3
COLLAUDO	5	Collaudo tecnico amministrativo/ CRE	Collaudatore/Direttore Lavori Certificante	5
TOTALE:	100			100

6. Esclusione del personale dirigenziale dalla ripartizione dell'incentivo

Ai sensi dell'articolo 113 comma 3 ultimo periodo del D.Lgs. 50/2016 è escluso dalla ripartizione dell'incentivo il personale con qualifica dirigenziale.

Ove intere fasi siano realizzate completamente dal personale dirigenziale le relative quote di incentivo costituiscono economia.

7. Eccezioni ai criteri generali di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

Eventuali ripartizioni degli incentivi difformi rispetto a quanto previsto nella tabella 2, sono consentite in ragione della peculiarità di particolari fasi dell'opera o del lavoro da realizzare. A tal fine il dirigente del servizio competente provvede con disposizione motivata su proposta del responsabile del procedimento. In tal caso la variazione in aumento o diminuzione della percentuale di incentivo riferita a ciascuna fase non può superare il 25% della percentuale definita nella tabella 2 soprariportata.

8. Disciplina delle attività svolte in forma "mista"

Nel caso di attività svolte in forma "mista" (ovvero con figure interne ed esterne), ai fini della determinazione dell'importo del compenso spettante al personale, l'incentivo viene quantificato in misura proporzionale all'incidenza percentuale del valore delle opere o dei lavori oggetto di incarico a professionisti esterni, rispetto al valore complessivo dell'opera o del lavoro; qualora intere fasi vengano svolte esternamente l'incentivo è riconosciuto nella misura indicata nella tabella 2 soprariportata del presente regolamento, in relazione alle sole attività svolte effettivamente dalla struttura interna.

9. Criteri di riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase verrà corrisposto l'incentivo in misura ridotta come da tabella di cui infra.

Qualora si verificano ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'art. 106, comma 1 del D. Lgs. 50/2016, l'incentivo riferito alla Direzione Lavori ed al Rup ed ai suoi collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.

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'art. 106, comma 1 del D.Lgs. 50/2016 (ovvero si dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori), al Responsabile del procedimento, all'ufficio della Direzione dei lavori sarà corrisposto un incentivo decurtato delle percentuali come determinate nella tabella seguente.

Tipologia incremento	Misura dell'incremento	Riduzione incentivo
Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo fissato	10%
	Dal 21% al 40% del tempo fissato	30%
	Oltre il 40% del tempo fissato	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%

10. Liquidazione dei compensi

La liquidazione avverrà con cadenza periodica semestrale per tutte le attività specifiche definitivamente concluse con la seguente cadenza, salvi casi legati a finanziamenti di terzi:

ATTIVITA' ESPLETATE E LIQUIDATE	EROGAZIONE IN BUSTA PAGA
Marzo – Settembre	Dicembre

Ottobre – Febbraio	Maggio

La liquidazione del compenso è effettuata dal dirigente di Settore, su proposta del Responsabile unico del Procedimento, previa presentazione delle schede riferite all'incentivo per funzioni tecniche, nella quale il dirigente di Servizio ed il Rup attestano il rispetto dei tempi e dei costi programmati o motivano le discordanze rispetto al programma.

Le prestazioni sono da considerarsi rese:

- per la programmazione della spesa per investimenti, con l'emanazione del relativo provvedimento;
- per la verifica dei progetti, con l'invio al RUP della relazione finale di verifica;
- per le procedure di bando, con la pubblicazione della determina di aggiudicazione;
- per la direzione lavori, con l'emissione del certificato di ultimazione lavori;
- per il collaudo statico, con l'emissione del certificato;
- per il collaudo, con l'emissione del certificato di collaudo finale.

L'incentivo è corrisposto unicamente in presenza del finanziamento dell'opera.

11. Norme transitorie

- ✓ Il presente Regolamento si applica alle funzioni tecniche esercitate a partire dal 19/4/2016 relativamente a progetti di opere e lavori pubblici banditi dopo tale data, purché la quota di incentivo sia stata inserita nel quadro economico dell'opera o lavoro oggetto del bando e, per il periodo fino al 31/12/2017 nel rispetto dei limiti del fondo salario accessorio.
- ✓ Per i progetti di opere e lavori pubblici banditi precedentemente all'entrata in vigore del D.L.g.s. 50/2016 (19 aprile 2016), si applicherà integralmente il precedente regolamento.

12. Assicurazioni rinvio

Per le assicurazioni si applica quanto espressamente previsto dall'art.24 comma 4 del codice che espressamente stabilisce che "Sono a carico delle stazioni appaltanti le polizze assicurative per la copertura dei rischi di natura professionale a favore dei dipendenti incaricati della progettazione. Nel caso di affidamento della progettazione a soggetti esterni, le polizze sono a carico dei soggetti stessi".

Il premio relativo alla copertura per i soggetti interni alla stazione appaltante, relativa all'attività di verifica preventiva dei progetti, è a carico per intero dell'amministrazione di appartenenza ed è ricompreso all'interno del quadro economico; l'amministrazione di appartenenza vi deve obbligatoriamente provvedere entro la data di validazione del progetto.

Come ammesso dalla determinazione per l'Autorità per la Vigilanza sui Lavori Pubblici n. 10 del 23 feb. 2001, l'Amministrazione Comunale si farà carico delle polizze assicurative a copertura dei rischi connessi all'attività del Responsabile Unico del Procedimento.

Gli oneri connessi alle assicurazioni previste dal presente articolo verranno, di norma, imputati sul progetto a cui si riferiscono ovvero stanziati autonomamente dalla Stazione Appaltante.

Handwritten signatures and initials scattered across the page, including:

- Top left: A stylized signature.
- Top right: "BR W"
- Middle right: A signature with "V.B" written below it, and "pre" written below that.
- Far right: A signature.
- Bottom right: "AR" and a signature.
- Bottom center: "M"
- Bottom left: "mm"
- Bottom right: A signature and "B2"

6

B2

AMBITO FORNITURE E SERVIZI

13. Attività incentivate

Il fondo per incentivare le funzioni tecniche di cui al comma 2 dell'art. 113 del D.Lgs. in data 18 aprile 2016, n. 50, svolte dai dipendenti pubblici, è costituito da una somma non superiore al 2% modulata sull'importo delle forniture e dei servizi posti a base di gara I.V.A. esclusa, comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione), per appalti di importo superiore ad € 40.000,00 IVA esclusa, da riconoscere per le attività di:

- programmazione della spesa per gli investimenti,
- predisposizione e controllo delle procedure di gara,
- esecuzione dei contratti pubblici,
- RUP,
- direzione dell'esecuzione;
- Verifica di Conformità ovvero di emissione del Certificato di Regolare Esecuzione.

Ai sensi dell'art. 113, c. 2, ultima parte, per forniture o servizi occorre procedere alla nomina di un Direttore dell'esecuzione, il cui nominativo dovrà risultare dalla determina a contrarre, da un documento ad essa allegato, o da un atto amministrativo successivo.

14. Effettiva quantificazione del fondo

L'effettiva quantificazione del fondo viene ottenuta moltiplicando la percentuale massima prevista pari al 2%, per un coefficiente correttivo individuato mediante la seguente tabella 1.

Tab. 1 – Coefficienti correttivi per effettiva quantificazione del fondo

- 1) forniture e servizi di importo superiore a 40.000,00 euro e inferiore a 300.000,00 euro $C = 0,85$;
- 2) forniture e servizi di importo superiore a 300.001,00 euro e inferiore a 1.000.000,00 $C = 0,65$
- 3) forniture e servizi di importo superiore a 1.000.001,00 euro e inferiore a 4.000.000,00 euro $C = 0,4$
- 4) forniture e servizi di importo superiore a 4.000.001,00 euro e inferiore a 15.000.000,00 $C = 0,25$
- 5) forniture e servizi di importo superiore a 15.000.001 $C = 0,10$
- 6) adesione a convenzioni CONSIP / INTERCENT-ER si applicano le percentuali dei precedenti punti da 1 a 5 con esclusione delle attività di cui alla tabella 3 punti 2 e 3.

. Le varianti in corso d'opera danno diritto a percepire l'incentivo relativo soltanto se comportano beni e servizi aggiuntivi ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto alla somma posta a base d'asta. L'incentivo in questo caso è calcolato sull'importo delle maggiori somme rispetto al progetto approvato.

Non concorrono ad alimentare il fondo quelle varianti che si sono rese necessarie a causa di errori od omissioni del progetto quali definite dall'art. 106 del D. Lgs. 50/2016

15 Costituzione del fondo

Per la costituzione del fondo si richiamano le indicazioni del precedente art. 3 e il dirigente competente del servizio o della fornitura oggetto di incentivazione è responsabile della pianificazione annuale e dell'utilizzo delle risorse di cui al presente regolamento.

Nel prospetto economico degli oneri complessivi necessari per l'acquisizione dei servizi ed in un prospetto analogo per gli appalti di forniture, approvato unitamente alla determina a contrarre, dovrà essere prevista la voce relativa all'incentivazione delle funzioni tecniche così come quantificata ai sensi del precedente art. 14.

16. Personale partecipante alla ripartizione dei compensi incentivanti per forniture e servizi

Per un corretto ed equo riparto del fondo, il Dirigente di Servizio competente, eventualmente in accordo con il RUP qualora le due figure non siano coincidenti, **prima dell'avvio di qualsiasi attività preliminare all'inserimento di un intervento nell'atto di programmazione** provvede all'affidamento degli incarichi, assicurando un'equa ripartizione degli stessi in funzione dei carichi di lavoro del personale e delle singole specifiche capacità e competenze, in relazione alla complessità degli interventi, in modo da garantire che la partecipazione alla realizzazione degli interventi sia il più possibile diffusa fra i soggetti che operano all'interno del Servizio/Unità Organizzativa; **se il responsabile del procedimento esercita materialmente anche altre attività incentivate ai sensi dell'art. 113, egli partecipa alla suddivisione del fondo nella misura prevista anche per le restanti attività.**

L'affidamento degli incarichi comporta l'individuazione, per ogni fornitura o servizio, dei nominativi dei dipendenti incaricati delle seguenti attività:

- programmazione della spesa per gli investimenti,
- predisposizione e di controllo delle procedure di gara,
- esecuzione dei contratti pubblici,
- RUP,
- direzione dell'esecuzione;
- Verifica di Conformità ovvero di emissione del Certificato di Regolare Esecuzione.

Dovranno inoltre essere preventivamente indicati i tempi di:

- ✓ ultimazione delle attività sopra riportate, (compresi i tempi di progettazione interna ed esterna)
- ✓ affidamento della fornitura o del servizio
- ✓ esecuzione della fornitura o del servizio
- ✓ Verifica di Conformità ovvero di emissione del Certificato di Regolare Esecuzione.

I soggetti destinatari dell'incentivo sono quelli che assumono, in rapporto alla singola attività specifica, la responsabilità diretta e personale del procedimento, subprocedimento o attività.

I collaboratori sono coloro che, in rapporto alla singola attività specifica, pur non ricoprendo ruoli di responsabilità diretta o personale, svolgono materialmente parte o tutto l'insieme di atti e funzioni che caratterizzano l'attività stessa.

L'importo massimo individuale del compenso incentivante di cui al presente regolamento, corrisposto anche da diverse amministrazioni, al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente, non può superare in ciascuna annualità (criterio della competenza con riferimento all'attività) l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo, depurato degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 e, in ogni caso, i limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e dalla normativa vigente in materia e alle sue successive modifiche ed integrazioni.

I responsabili delle funzioni incentivate che violino gli obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano i compiti assegnati con la dovuta diligenza sono esclusi dalla ripartizione dell'incentivo previsto dall'art. 113 del D. Lgs. 50/2016. Nella circostanza motivata di sostituzione di un dipendente addetto alla struttura, il subentrante acquisisce il diritto all'incentivo in proporzione all'attività svolta come attestato dalla figura di riferimento ovvero dal dirigente o responsabile del servizio.

17. Coefficienti di ripartizione dell'incentivo al personale partecipante

La ripartizione dell'incentivo tra i soggetti destinatari, individuati come da precedente articolo, si realizza mediante la seguente tabella 3

Tabella 3 – RIPARTIZIONE PER SERVIZI E FORNITURE

1 - ATTIVITA' GENERALE	2 - QUOTA	3 - ATTIVITA' SPECIFICA	4 – RUOLO	5 - %REL
1) ATTIVITA' PREPARATORIA	8	Attività di analisi, studio e valutazione tecniche ed economiche propedeutiche alla programmazione.	Collaboratore tecnico / amministrativo / contabile	8
2) ATTIVITA' DEL RUP	35	Responsabilità del procedimento e collaboratori.	RUP	9
			Assistente/i tecnici e amministrativi del RUP	20
		Raccolta dei dati dello strumento di Programmazione di forniture e servizi e successiva verifica preventiva e successiva sul rispetto dei tempi	Uffici Provveditorato /acquisti	2
			Servizio SSI	2
			Settore Finanziario	2
3) PROCEDURE DI GARA	7	Predisposizione e controllo degli atti amministrativi, di gara e funzioni di segreteria della Commissione di gara	Servizio Appalti, Provveditorato e/o Servizio Amm.vo OO.PP.	7

4) DIREZIONE DELL'ESECUZIONE	44	Direzione dell'esecuzione	Direttore dell'esecuzione	20
			Eventuali collaboratori	24
5) Verifica di Conformità ovvero di emissione del Certificato di Regolare Esecuzione.	6	Verifica di Conformità ovvero di emissione del Certificato di Regolare Esecuzione.	RUP e/o suoi collaboratori	6
TOTALE:	100			100

18. Esclusione del personale dirigenziale dalla ripartizione dell'incentivo

Ai sensi dell'articolo 113 comma 3 ultimo periodo del D.Lgs. 50/2016 è escluso dalla ripartizione dell'incentivo il personale con qualifica dirigenziale.

Ove intere fasi siano realizzate completamente dal personale dirigenziale le relative quote di incentivo costituiscono economia;

19. Eccezioni ai criteri generali di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

Eventuali ripartizioni degli incentivi difformi rispetto a quanto previsto nella tabella 3, sono consentite in ragione della peculiarità di particolari fasi del servizio/fornitura da realizzare. A tal fine il dirigente del servizio competente provvede con disposizione motivata su proposta del responsabile del procedimento. In tal caso la variazione in aumento o diminuzione della percentuale di incentivo riferita a ciascuna fase non può superare il 25% della percentuale definita nella tabella 3 soprariportata.

20. Disciplina delle attività svolte in forma "mista"

Nel caso di attività svolte in forma "mista" (ovvero con figure interne ed esterne), ai fini della determinazione dell'importo del compenso spettante al personale, l'incentivo viene quantificato in misura proporzionale all'incidenza percentuale del valore delle forniture o dei servizi oggetto di incarico a professionisti esterni, rispetto al valore complessivo della fornitura o del servizio; qualora intere fasi vengano svolte esternamente l'incentivo è riconosciuto nella misura indicata nella tabella 2 soprariportata del presente regolamento, in relazione alle sole attività svolte effettivamente dalla struttura interna.

21. Criteri di riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

Qualora durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verifichino ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando al personale incaricato sarà corrisposto l'incentivo in misura ridotta come da tabella inserita nel precedente art. 9.

Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e 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 relativo alla fase di competenza di cui alla tab. 2 verrà ridotto nella misura indicata nella tabella inserita nel precedente art. 9.

22. Liquidazione dei compensi

La liquidazione avverrà con cadenza periodica semestrale con le medesime modalità e con la stessa cadenza fissata al precedente art. 10 .

Le prestazioni sono da considerarsi rese:

- a) per la programmazione della spesa per investimenti, con l'emanazione del relativo provvedimento;
- b) per le procedure di bando, con la pubblicazione della determina di aggiudicazione definitiva;
- c) per l'esecuzione dei contratti in caso di forniture e servizi, con l'espletamento delle verifiche periodiche;
- d) per le verifiche di conformità con l'emissione della certificazione di regolare esecuzione;

L'incentivo verrà riconosciuto unicamente in caso di finanziamento della fornitura o del servizio.

23. Norme transitorie

La parte del presente regolamento, relativa alla fornitura di beni e servizi, si applica alle funzioni tecniche esercitate a partire dall'1/1/2018 relativamente ad appalti di forniture di beni e servizi banditi dopo il 19/4/2016, non esauriti, e per i quali sia stato nominato il relativo gruppo di lavoro.

Per il periodo 2018-2020 la nomina dei gruppi di lavoro viene effettuata dal RUP con proprio provvedimento sulla base del parere favorevole della direzione operativa al fine di assicurare la piena e puntuale applicazione dei principi del presente regolamento.

In sede di prima applicazione la nomina del gruppo di lavoro dovrà avvenire tassativamente entro il 20 dicembre 2018.

24. Revisione periodica

Il presente regolamento viene rivisto periodicamente ogni 3 anni per adeguarlo alle modifiche normative e organizzative che interverranno.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a cluster of initials and signatures on the right. The page number 14 is visible in the center.

FERRARA, 10.12.2018

PPC FIC

WZ.

DSL SP

proprio

UIC FPL

Ally

Team Men
Julia Bon.
Mull

R3V

Beyon

BR

Bolognini

Patricia Bous. Olte.

Fifetti Bob

Bianchi Antonella

Jouane Brou

Paola Vallesani

Anna Maria Rossetti

Helene Qui

René C.

Federica Felice