

AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI MODENA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO**

SULLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE PER L'ANNO 2017

TRA

La Delegazione trattante di parte pubblica dell'Amministrazione Provinciale di Modena

E

La Delegazione trattante di parte sindacale

PREMESSO

Che in data 4/12/2017 il Presidente con proprio atto n.189 ha fissato le linee guida sulle materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata e costituito la delegazione trattante di parte pubblica dell'Ente;

Che l'art. 4 del CCNL 1.4.1999 regola le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa e l'art. 5 ne disciplina i tempi e le procedure;

Che gli articoli da 15 a 18 del CCNL 1.4.1999, così come modificati dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004, definiscono le modalità di finanziamento e di utilizzo delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività;

Che l'art. 8 del CCNL 31.3.1999 definisce le caratteristiche dell'area delle posizioni organizzative;

Che l'art. 33 del CCNL 22.1.2004 ha istituito l'indennità di comparto che è finanziata dal fondo previsto dall'art. 15 del CCNL 1.4.1999 così come integrato dall'art. 32 del suddetto CCNL;

Che l'art. 16 c. 4 e 5 del D.L 98/2011 ha istituito i piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa attraverso i quali parte delle economie possono affluire nei fondi per la contrattazione decentrata integrativa

Che in data 20/12/2017 è stata siglata l'ipotesi di accordo relativo al Contratto Collettivo decentrato integrativo di utilizzo delle risorse per l'anno 2017

che il Collegio dei Revisori dei Conti in data 27/12/2017 ha espresso il parere favorevole previsto dall'art.5 del CCNL 1/4/99 sulla compatibilità dei costi della contrattazione

decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e dall'art. 40bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165;

che il Presidente in data 28/12/2017 con atto n. 215 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto decentrato integrativo in parola;



Si concorda

il seguente accordo per la stipula del contratto collettivo integrativo decentrato sulle modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2017:

Articolo 1 (Campo di applicazione e durata)

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 01.04.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

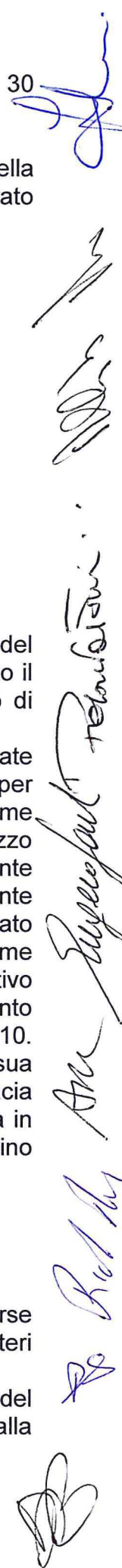
Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2017, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi confermata in quanto contenuta nel contratto decentrato integrativo dell'ente del quadriennio 2006/2009 sottoscritto in data 3 febbraio 2009, come adeguato al decreto legislativo 150/2009 dal contratto collettivo decentrato integrativo dell'ente sottoscritto in via definitiva in data 24 gennaio 2013, anche in relazione a quanto previsto all'art. 9 comma 17 del D.L. 78/2010.

Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o fino all'entrata in vigore di disposizioni normative che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

Articolo 2 (Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004)

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".



Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto.

Articolo 3 (Criteri di destinazione delle risorse decentrate)

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori.

Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi) - al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite. Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini. Deve essere attuato sempre di più il superamento di modalità di lavoro impostate su competenze specifiche dei singoli a favore di modalità finalizzate all'ottenimento di risultati ed al conseguimento di obiettivi preventivamente assegnati ai dipendenti. Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente, nonché la disponibilità nei confronti dell'utenza.

Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) - al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate limitatamente all'anno 2017 risorse decentrate aggiuntive

Indennità di comparto - al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.

Posizioni Organizzative - all'alimentazione di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato a beneficio dei titolari delle posizioni organizzative costituite dal competente organo

dell'amministrazione in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita e secondo le effettive esigenze di utilizzo dell'istituto motivatamente declinate dagli organi dirigenziali.

Articolo 4 **(Criteri generali relativi all'applicazione dei sistemi premiali di produttività)**

Si confermano i criteri relativi ai sistemi di incentivazione del personale contenuti nel CCDI 3/2/2009 e nei sistemi di misurazione e valutazione adottati dalla Giunta Provinciale, che devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni, nonché di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati (art.15 CCNL 1.4.1999). Pertanto, si conferma che l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, l'apporto del singolo alla realizzazione dei progetti e al conseguimento degli obiettivi, anche secondo criteri di proporzionalità rispetto al periodo prestatato, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999 (art.17 CCNL dell'1.4.1999). Le parti convengono di valutare in ogni caso i periodi effettivamente prestati nell'anno di riferimento dal personale che nel medesimo anno è stato assente per congedo di maternità e del personale comunque trasferito ad altra pubblica amministrazione per mobilità o in comando. Il sistema di valutazione e misurazione dell'ente dovrà adeguarsi ai suddetti criteri. Si può parlare di effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa (art.37 CCNL 22.1.2004). Le parti convengono la messa a disposizione del 1,2% del monte salari 1997 per l'anno 2017 che è finalizzato all'accrescimento qualitativo e pertanto con riferimento alla Provincia di Modena alla realizzazione dei programmi e progetti PEG, intesa come miglioramento della percentuale degli obiettivi contenuta nel CCDI 3/2/2009 e alla realizzazione dei due progetti di efficienza e miglioramento già contenuti nel CCDI citato. Pertanto verrà messo a disposizione solo nel caso in cui verranno raggiunte per Area delle percentuali di realizzazione degli obiettivi almeno dell'88% e di almeno un'azione premiante. Le parti convengono di destinare la suddetta quota altresì nelle misure massime stabilite nei precedenti contratti decentrati a progetti speciali o a prolungamenti degli stessi una volta validati dal Nucleo di valutazione, secondo l'impegno profuso e la qualità della prestazione individuale, qualora non incentivati con le somme messe a disposizione dai piani di razionalizzazione, secondo le previsioni di cui all'art. 9 comma 2 lettera a) e b) del D.Lgs. 150/2009 (performance individuale connessa al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alla qualità del contributo individuale assicurato).

Le parti convengono in via sperimentale limitatamente all'efficacia del presente contratto decentrato, ad integrazione di quanto sopra indicato, con specifico riferimento al progetto "Interventi straordinari sulle strade provinciali", in relazione alla necessità di intervenire e di presidiare in modo continuativo i tratti stradali, al fine di garantire condizioni di sicurezza, di incrementare il relativo budget di euro 4.500,00 da destinarsi e ripartirsi, unitamente alle economie riferite alle risorse non distribuite già previste dal progetto, agli operatori in base alla disponibilità all'intervento in caso di necessità o urgenza. Rispetto a tale incremento le parti convengono che la quota eventualmente spettante individualmente non possa eccedere un terzo della quota di produttività percepita.

Le due tipologie di produttività, confluiranno in un unico premio, secondo le modalità previste dal Sistema di misura e valutazione, con l'eccezione dei progetti speciali o del prolungamento degli stessi. La riduzione dei valori standard per categoria corrisposti per l'anno 2010, in caso di incapienza del fondo, sono ridotti in misura proporzionale. Tale riduzione viene applicata negli importi previsti in riduzione per la produttività sulla retribuzione di posizione dei titolari di posizione organizzativa.
L'organo competente che attesterà i risultati suddetti sarà il Nucleo di Valutazione.

Articolo 5

(Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15 comma 1 lett. k) del 1/4/99)

5.1 CRITERI ATTUATIVI DELL'ART. 16 COMMA 4 E 5 DEL D.L. 98/2011

L'art. 16 c. 4 e 5 del D.L. 98/2011 afferma che le amministrazioni pubbliche, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente e quelle derivanti dall'adozione dei piani di cui sopra, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa. Le parti convengono che alla realizzazione di dette economie è coinvolto, di norma, il personale dei Servizi e delle Aree interessate, comunque in modo più diffuso e che riguardi il maggior numero di dipendenti possibile, tenendo conto dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale, secondo la metodologia di valutazione adottata per il premio dell'efficienza nei limiti stabiliti nel punto 5.3.2. del presente accordo. La parte destinata alla erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, secondo le modalità previste dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'ente, in applicazione dell'art. 31 comma 2 del medesimo decreto legislativo sarà distribuito tra tutto il personale dell'ente, secondo i limiti previsti dall'art. 5 comma 11-quinquies del D.L.95/2012.

5.2. ULTERIORI criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge

COLLEGAMENTO TRA INCENTIVI E "MERLONI"

la produttività viene diminuita quando nel corso degli ultimi tre anni la media dei compensi percepiti per cosiddetti "Progetti Merloni" sia superiore ai compensi annui di produttività previsti per le rispettive categoria di appartenenza: B1 - B3 - C - D1 - D3 compreso il risultato delle PO. Il calcolo della media triennale viene considerato nel caso sia più favorevole per il lavoratore.

La soglia di cui sopra viene innalzata per il personale beneficiario delle quote seguenti:

- B1 - 4000
- B3 - 5000
- C1 - 6000
- D1 - 7000
- D3 - 8000.

La diminuzione dell'importo della produttività viene calcolata in ragione del 5% della cifra eccedente le quote sopraindicate fino ad un massimo di 300 euro annui.

5.4 PROGETTI FINANZIATI ATTRAVERSO L'ART. 15 COMMA 1) LETT. D) CCNL 1/4/1999 COSÌ COME SOSTITUITO DAL COMMA 4 DELL'ART. 4 DEL CCNL 05/10/2001

Il Presidente individua specifici progetti da finanziarsi, in attuazione del disposto dell'art. 43 della legge 449/1997 secondo le modalità previste dalla norma citata e previsto dal Regolamento per la gestione delle sponsorizzazioni e delle collaborazioni esterne.

I fondi derivanti da sponsorizzazioni, convenzioni e soprattutto da servizi resi per altri Enti saranno utilizzati nei limiti del 50% in ottemperanza a quanto previsto dalla norma sono da distribuirsi in quota parte pari al 25% ai dipendenti delle aree interessate e il 25% al personale proficuamente e attivamente coinvolto tenendo conto dell'effettiva partecipazione, per corrispondere somme a titolo di produttività, secondo il seguente peso per categoria:

- B1: 100
- B3: 110
- C: 120
- D1: 130
- D3: 140.

Queste tipologie di produttività non potranno superare il 60% del valore della produttività correlata all'impegno di gruppo ed individuale.

**Articolo 6
(Indennità: fattispecie, criteri, valori)**

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

INDENNITÀ DI RISCHIO

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio, mutate dal protocollo di sorveglianza sanitaria redatto dal medico competente ai sensi del D.LGS. 81/2008 nell'aprile 2014, le seguenti tipologie di mansioni:

- ✓ Esposizione a batterie patogene con particolare riferimento al tetano;
- ✓ Esposizione permanente a rumori e vibrazioni corpo intero o mano-braccio;
- ✓ Esposizione quotidiana a rischio di caduta dall'alto per lavori in quota;
- ✓ Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, fumi, nebbie, fibre e vapori nocivi alla salute;
- ✓ Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, connessi alle quotidiane azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Le parti convengono di considerare altresì come era previsto dal D.P.R. 347/83 quale prestazione di lavoro comportante continua e diretta esposizione al rischio l'esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore qualora detta attività venga svolta in via diretta e continuativa;

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti di Servizio o dai Direttori delle Aree.

Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato mediante l'applicazione del principio di prevalenza, sia considerando la prevalenza del rischio rispetto al complesso delle attività svolte, sia la prevalenza intesa come periodo mensile lavorato rispetto a quello non lavorato.

INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera, su segnalazione del Dirigente di Servizio, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori fermo restando che il diritto non matura se il maneggio rientra nell'ambito di attività non prevalente od occasionale.

L'indennità spettante per l'adibizione in via continuativa a servizi di maneggio valori di cassa è fissato nella misura di euro 1,54 ex art. 36 CCNL 14.9.2000, a fronte di un maneggio valori non inferiore ad euro 20.000 annui.

La presente disposizione assorbe ai sensi di legge qualsiasi altra indennità o compenso percepito a tale titolo.

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ - Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 comma 1 del CCNL del 9.5.2006, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente l'assunzione diretta delle responsabilità connesse all'attività medesima in modo prevalente sia sotto il profilo temporale che rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.

Le tipologie di specifiche responsabilità che si individuano sono:

- 1) responsabilità di conduzione e coordinamento di squadre di lavoratori con riferimento alle categorie B3 e C;
- 2) responsabilità di ambito di intervento che si ritiene di peso maggiore rispetto alle precedenti e viene individuata per ogni zona dell'ex-servizio manutenzione strade attribuendola a coloro che hanno la responsabilità di attivare e coordinare il personale (su indicazione disposta dall'autorità competente) in caso di emergenza o di necessità di pronto intervento.
- 3) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi nell'ambito delle macro aree territoriali di intervento con riferimento alla polizia provinciale.

La misura del compenso di cui al punto 1) è fissata in euro 1.000 annue lorde mentre per il punto 2) Il valore di detta indennità viene stabilita in euro 1.200 annui lordi. (sempre commisurate al periodo di servizio). La misura del compenso di cui al punto 3) viene stabilita in euro 600 annui lordi.

Per gli incarichi riferiti alla responsabilità di procedimento o di progetto particolarmente complesso, da attribuirsi con atto formale, viene stabilito un limite di budget annuo non superiore ad euro 10.000. L'ente procede annualmente alla relativa individuazione. I dipendenti dovranno essere individuati all'interno delle categorie D1 e D3 e l'indennità dovrà avere un importo in linea con le previsioni contrattuali (comunque commisurata al periodo di servizio).

Il riconoscimento delle specifiche responsabilità è attuato annualmente con atto formale dei Direttori d'Area o dei Dirigenti di Servizio, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente ed è esclusa la possibilità di cumulo tra le diverse tipologie di specifiche responsabilità per un medesimo dipendente.

Alla fine del periodo il Direttore d'Area predisponde una breve relazione ed esprime un giudizio in merito all'attività svolta.

INDENNITÀ DI DISAGIO

Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto alle categorie A, B e C, è istituita l'indennità mensile di disagio che viene determinata in € 29,5 mensili lordi.

L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che, con carattere di prevalenza, è esposto a situazioni critiche connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse, in luoghi aperti o esposti ad ogni situazione climatica, ovvero connesse alle modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose che non coincidono con le ordinarie prestazioni di lavoro.

A tal fine, su segnalazione del Dirigente di Servizio, si prevede un compenso di € 29,5 al mese, per il disagio connesso al lavoro di esposizione alle diverse condizioni climatiche congiuntamente al disagio determinato dalle chiamate di pronta emergenza sul territorio provinciale, senza preventiva programmazione.

Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato mediante l'applicazione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità mensile spetta integralmente laddove vi sia prevalenza, nel periodo mensile considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del Dlgs. n. 141/2011.

Art. 7

(criteri e metodi per l' applicazione dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016)

Il d.lgs. 50/2016 ha ridisegnato fortemente gli incentivi per lo svolgimento di alcune funzioni tecniche correlate non solo a lavori pubblici ma a "lavori, servizi e forniture". I destinatari, peraltro, sono il "responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche nonchè i loro collaboratori", ampliando di fatto la platea dei soggetti rispetto al passato. Questo nuovo quadro di riferimento richiede alle parti negoziali di ridefinire i criteri e i metodi per l'applicazione della novella, anche nelle more di un assestamento interpretativo di queste disposizioni normative sia a livello di governo che

di magistratura contabile. L'accordo sindacale consente agli uffici di quantificare gli accantonamenti che resteranno tali fino al termine della fase transitoria di interpretazione. Futuri atti di liquidazione materiale delle somme accantonate saranno posti in essere successivamente, sempre che se ne determinino le condizioni.

7.1 Ai sensi dell'art. 113, comma 2, del Codice degli appalti, gli incentivi vengono ripartiti tra i dipendenti incaricati dello svolgimento delle seguenti funzioni tecniche:

- attività di programmazione della spesa per investimenti;
- attività di valutazione preventiva dei progetti;
- attività di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione;
- attività di responsabile unico del procedimento;
- attività di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione;
- attività di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità;
- attività di collaudatore statico.

7.2 Le funzioni tecniche in parola, che danno titolo alla corresponsione degli incentivi, riguardano le procedure per la realizzazione di opere e lavori pubblici e per l'acquisizione di servizi e forniture.

L'espletamento di procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture effettuato mediante affidamento ad una Centrale Unica di Committenza, comporta il riconoscimento alla medesima di una percentuale dell'incentivo al personale impegnato direttamente nell'espletamento dell'attività anche in forma delegata

7.3 I soggetti beneficiari del fondo sono individuati con riferimento alle attività di cui al comma 7.1 nei dipendenti dell'ente che svolgono direttamente o collaborano alla programmazione, alla verifica preventiva dei progetti e alla esecuzione delle opere o lavori pubblici, forniture e servizi che pervengano alla fase di affidamento, nelle loro varie componenti tecniche ed amministrative.

Le indicazioni di cui al presente comma si applicano agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione così come disposto dall'art.76 del DLgs 56/2017.

È escluso dalla ripartizione del fondo il personale con qualifica dirigenziale

7.4 Il fondo di incentivazione per le funzioni tecniche è costituito da una somma non superiore al 2% dell'importo, al netto dell'IVA, posto a base di gara di un lavoro, opera, fornitura o servizio.

L'80% delle risorse finanziarie, comprensivi degli oneri previdenziali e IRAP, del fondo è ripartito tra i dipendenti sulla base di apposito regolamento. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP.

Il restante 20% delle risorse finanziarie del fondo è destinato all'acquisto, da parte dell'ente, di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa per centri di costo e di efficientamento informatico.

Una parte delle risorse può essere utilizzata per l'attivazione, presso l'amministrazione aggiudicataria, di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori e, comunque, nel rispetto di quanto stabilito all'art. 113 comma 4 del D.lgs. 50/2016

7.5 L'entità del fondo di cui al comma 2 art. 113 è alimentato in base a classi di importo che tengano conto della base di gara e della complessità dell'attività incentivata. La percentuale diminuisce all'aumento dell'importo a base di gara.

Il fondo viene costituito mediante la sua previsione all'interno del quadro economico dell'opera, lavoro, fornitura o servizio che pervenga alla fase di affidamento.

Le quote vengono distribuite sulla base della fase del procedimento al quale il dipendente partecipa e all'attività specifica svolta.

L'incentivo verrà liquidato distinguendo le fasi di aggiudicazione definitiva dell'appalto da quella di approvazione del certificato di collaudo o di regolare esecuzione.

Per gli appalti di durata superiore ad un anno la liquidazione dell'incentivo per la direzione lavori/direzione dell'esecuzione dovrà avvenire nella misura della quota realizzata come accertato dal certificato di collaudo in corso d'opera o di quello di regolare esecuzione parziale.

Gli incentivi complessivamente corrisposti non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

7.6 Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai dipendenti pubblici, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima ovvero prive del positivo accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti interessati, costituiscono economie che andranno ad incrementare il Fondo di cui all'art. 113, comma 2, del d.lgs 50/2016.

Modena, 29/12/2017

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Roberto Invernizzi (R.S.U.)

Anna Rita Lorenzini (RSU CGIL)

Eugenio Pardi (RSU CISL)

Roberto Fiumi (RSU UIL)

Pollato Aldo

Davide B. (ASL FP)

Giuseppe Lorus (RSU CISL)

Roberto P. S. (FACCI)