

COMUNE DI CAMPAGNA LUPIA

Città Metropolitana di Venezia

Contratto collettivo decentrato integrativo parte economica anno 2021 e regolamenti per la disciplina degli incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs 50/2016) e degli incentivi per la gestione entrate (art. 1, comma 1091 L. 145/2018)

Il giorno 28 del mese di aprile dell'anno 2021, alle ore 15,30 presso la sede del Comune di Campagna Lupia, si sono riunite le delegazioni di parte sindacale e di parte datoriale.

LE PARTI

Premesso:

- che in data 28.06.2019 è stato siglato il CCDI integrativo decentrato per il triennio 2019/2021;
- che con deliberazioni G.C. n. 104/2020 e G.C. n. 15/2021 sono stati definiti gli indirizzi per la delegazione trattante di parte datoriale,
- che con la determinazione n. 106 del 10.03.2021 è stato determinato il fondo complessivo delle risorse stabili per l'anno 2021,
- che con deliberazione di G.C. n. 37 del 21.04.2021 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva del contratto in oggetto,

Preso atto

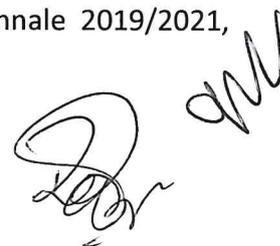
delle risorse decentrate per l'anno 2021, definite con determinazione n. 106/2021 come segue:

RISORSE STABILI	€ 52.004,58
<u>di cui per</u>	
progressioni economiche attribuite	€ 19.010,48
indennità di comparto	€ 9.583,15
specifiche responsabilità	€ 4.000,00
indennità rischio, disagio e maneggio valori,	€ 1.700,00
differenza	€ 17.710,95
RISORSE VARIABILI	€ 18.004,96
<u>di cui</u>	
Risorse vincolate art.67 comma 3 lett.c)	€ 15.000,00
Economie straordinario anno precedente	€ 1.771,20
Integrazione 1,2% (art. 67, comma 4)	€ 1.233,76
TOTALE FONDO	€ 70.009,54

convengono quanto segue

1. di approvare la parte economica del contratto decentrato integrativo triennale 2019/2021, periodo 2021, composto da n. 20 articoli ed allegato al presente documento.

2. di confermare l'integrazione delle risorse variabili come segue:



- art. 67, comma 4, CCNL 22.05.2018 € 1.233,76
- incentivi funzioni tecniche € 14.500,00
- incentivi gestione entrate € 500,00
- economie straordinario anno precedente € 1.771,20

Per un totale fondo pari ad € 70.009,54.

3. di destinare le risorse disponibili per l'anno 2021, in applicazione dell'art. 5 del contratto triennale, per i seguenti utilizzi:

- a) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL, sulla base dei criteri definiti all'art. 7 del contratto decentrato triennale,
- b) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, sulla base dei criteri definiti all'art. 8 del contratto decentrato triennale,

4. Le parti concordano l'utilizzo di una quota del fondo pari a complessivi euro 4.700,00 per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2021 con decorrenza del beneficio dal 1° gennaio 2021;

5. Il fondo delle risorse collegato alla *performance* dei dipendenti è costituito dalla parte residuale delle risorse stabili, risultante dopo l'applicazione delle indennità di cui ai punti precedenti, alla quale viene aggiunta la quota di risorse variabili pari ad € 3.004,96 (1.771,20 + 1.233,76). Tali risorse vengono, inoltre, incrementate dalle eventuali risorse stabili non utilizzate derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali, con esclusione delle somme decurtate per specifica previsione legislativa.

6. Le parti inoltre, in considerazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione con deliberazione di G.C. n. 104/2020, in merito ai compensi di cui all'art. 113 del Dlgs 50/2016 (incentivi funzioni tecniche) e all'art. 1 comma 1091 L. 145/2018 (incentivi su accertamento entrate) prendono visione integrale dei due regolamenti:

- Regolamento Comunale per la ripartizione dell'incentivo per funzioni tecniche;
- Regolamento Incentivi gestione entrate IMU

Condividendone, tra l'altro, i criteri per l'attribuzione del trattamento accessorio e le relative modalità di riparto.

Le parti considerato che nulla osta provvedono alla sottoscrizione definitiva dell'accordo.

PER LA PARTE DATORIALE

Presidente dott. Giorgio Ranza

Componente dott. Massimo Caldon

PER LA PARTE SINDACALE

RSU

Geom. Lazzari Beatrice

OO.SS. territoriali

C.G.I.L. Nicola Gallo

U.I.L. Roberto Panciera

The image shows four handwritten signatures, each placed above a horizontal line. From top to bottom, the signatures correspond to: 1) Giorgio Ranza (President of the Employer), 2) Massimo Caldon (Componente), 3) Beatrice Lazzari (RSU representative), and 4) Nicola Gallo (C.G.I.L. territorial representative). The signature of Roberto Panciera (U.I.L. representative) is also present but less distinct.

COMUNE DI CAMPAGNA LUPIA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - IPOTESI
PARTE ECONOMICA – 2021

Art. 1 – Oggetto e durata

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica ai dipendenti in servizio presso l'Ente e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso ha validità triennale, 2019 – 2021, ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla stipula, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso, e conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione,
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio,
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Per il periodo dal 01.01.2019 alla data della sottoscrizione del presente contratto rimane efficace il contratto decentrato integrativo 2018 stipulato in data 20.12.2018;(maneggio valori, specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 01.04.1999)
5. Salvo non diversamente indicato nel testo del presente contratto i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.5.2018.

Art. 2 – Interpretazione autentica

1. 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.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.
4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 3 - Risorse decentrate
(artt.67 e 68 CCNL)

1. L'amministrazione, con cadenza annuale ed in applicazione delle norme del CCNL che disciplinano la composizione e l'integrazione delle parti stabile e variabile delle risorse decentrate, predispone gli atti di propria competenza, necessari ai fini della composizione del relativo fondo.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67 comma 1 del CCNL.
3. Il Fondo risorse decentrate oltre che all'importo di cui all'art. 67 comma 1 è composto da:



- risorse variabili di cui all'art. 67 comma 4, che possono essere rese disponibili, nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, solo per effettive disponibilità di bilancio;
- risorse variabili aggiuntive di cui alla lett. b) dell'art. 67 comma 5, per il conseguimento di obiettivi individuati dall'amministrazione comunale, anche di mantenimento, definite nel Piano della performance al cui raggiungimento sia correlato apposito trattamento accessorio;
- risorse variabili destinate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 del CCNL.

4. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

5. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

6. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anch'essi economie di bilancio.

Art. 4 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a. compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b. progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalle norme vigenti;
- c. le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le risorse variabili destinate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 del CCNL.

Art. 5 – Criteri ripartizione risorse disponibili

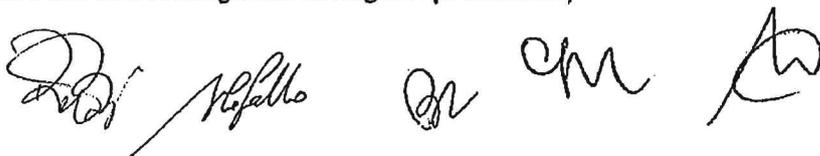
(art. 7 comma 4 lett a CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo, secondo i seguenti criteri generali:

- in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli Organi di governo,
- in riferimento al numero ed alla professionalità delle risorse umane disponibili,
- alla necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali,
- alla rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi,
- all'erogazione degli incentivi basata sugli esiti del sistema di valutazione del personale adottato dall'Ente.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;



- la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

- il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Le risorse disponibili vengono ripartite secondo i seguenti utilizzi:

- premi correlati alla performance organizzativa
- premi correlati alla performance individuale,
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL,
- compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 *quinquies*,
- indennità di funzione di cui all'art.56-*sexies* ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-*quinquies*,
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-*ter*,
- progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

4. Qualora nel fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 3 del presente contratto integrativo siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate per almeno il 30 % alla performance individuale.

5. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

Art. 6 - Indennità – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità possono essere riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione dei compensi, sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della corretta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile di Area ad eccezione delle particolari responsabilità attribuite con provvedimento del Sindaco in riferimento a norme organizzative regolamentari o da specifiche competenze attribuitegli per legge.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.

7. Le somme disponibili per l'erogazione delle specifiche indennità di cui ai successivi articoli saranno annualmente definite in sede di contrattazione decentrata.

Art. 7 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro

(art. 7 comma 4 lett.d CCNL)

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori.

2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori, viene corrisposta un'unica indennità, il cui valore è

 3

considerato unitariamente ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

3. Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività esposte a rischio:

- a) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;
- b) utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni.

4. Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività disagiate:

- a) particolare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno che presenti aspetti di peculiarità rispetto al normale orario;
- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

5. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

- a) dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza.

6. La misura dell'indennità, tenuto conto delle suindicate condizioni di lavoro e dell'incidenza di ciascuna delle causali, viene definita come segue:

- per le attività di cui al precedente comma 3, euro 2,00 per ogni giorno di effettiva esposizione al rischio di cui alle lettere a) e b), da liquidare di regola mensilmente entro il mese successivo sulla base dell'effettiva presenza;
- per le attività di cui al precedente comma 4, euro 2,00 per ogni giorno di effettiva attività disagiata di cui alle lettere a), b) e c), da liquidare di regola annualmente sulla base di apposita attestazione resa dal Responsabile dell'Area di appartenenza;
- per l'attività di cui al precedente comma 5, euro 1,00 per ogni giorno di effettiva attività di maneggio valori di cui alla lettera a), da liquidare di regola annualmente sulla base di apposita attestazione resa dal Responsabile dell'Area di appartenenza;

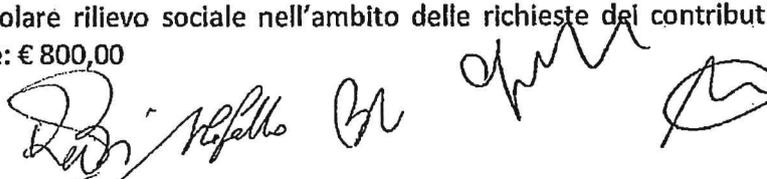
Art. 8 – Indennità specifiche responsabilità

(art. 7 comma 4 lett. f e art. 70 quinquies CCNL)

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D non titolari di posizione organizzativa. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL.

2. Le fattispecie alle quali si deve fare riferimento sono le seguenti:

- Istruttorie per la redazione ed nell'elaborazione delle dichiarazioni di carattere fiscale (CU, 770, IVA, IRAP): € 700,00
- Istruttorie di particolare rilievo tributario in materia di recupero dell'evasione fiscale, nell'elaborazione dei ruoli destinati alla riscossione coattiva: € 1.200,00
- Istruttorie di particolare rilievo sociale nell'ambito delle richieste dei contributi regionali e di assistenza domiciliare: € 800,00



- Responsabile Ufficio Statistico comunale: € 1.000,00
- Responsabile gestione/deposito archivio storico comunale: € 300,00.
- 3. Per il personale, non titolare di posizione organizzativa, cui sono state assegnate specifiche responsabilità previste dall'art.70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, è prevista una indennità di importo nella misura di euro 300,00 all'anno all'Ufficiale di stato civile, anagrafe ed Ufficiale Elettorale.
- 4. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata mensilmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time; è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.
- 5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro, nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Art. 9 – Criteri attribuzione premi correlati alla performance

(art. 7 comma 4 lett b CCNL)

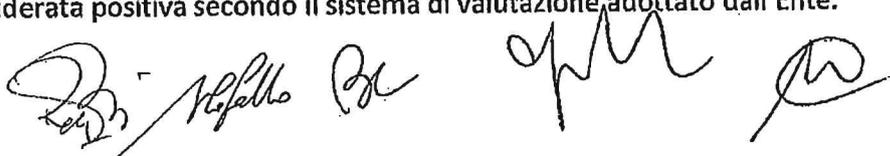
1. In sede di contrattazione integrativa annuale le parti definiranno la percentuale delle risorse destinate alla performance sono da attribuire alla "performance organizzativa" di cui all'art. 68 comma 2 lettera a) CCNL, alla "performance individuale" di cui all'art. 68 comma 2 lettera b) CCNL, ed alla "differenziazione del premio individuale" di cui all'art. 69 CCNL, come di seguito specificato.
2. Per l'anno 2019 le risorse disponibili per l'erogazione della performance dei dipendenti sono ripartite nel 60% alla "performance organizzativa" e per il 40% alla "performance individuale".
3. Fermo restando che la presenza in servizio non costituisce elemento diretto di valutazione, ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance, l'incidenza del periodo lavorato rispetto all'apporto del singolo dipendente nel perseguimento degli obiettivi viene considerato prevalentemente nella valutazione individuale.

Performance organizzativa

4. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti con gli strumenti di programmazione relativi all'amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento, a seguito di verifica a consuntivo, sulla base della relazione sulla performance validata dal Nucleo di Valutazione.
5. La quota di premio correlato alla performance organizzativa viene erogata a seguito di una percentuale di raggiungimento complessivo degli obiettivi dell'Ente stabiliti nel Piano della performance pari o superiore all'80%. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
6. La quota individuale del premio verrà calcolata dividendo l'importo complessivo del premio per il numero dei dipendenti in servizio esclusi i titolari di posizione organizzativa.
7. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
8. Le economie derivanti dall'applicazione dei predetti criteri andranno ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

Performance individuale

9. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di Area e purchè detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

 5

10. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui ai successivi commi, è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente, in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

11. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

12. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

13. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel sistema di misurazione e valutazione della performance, in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

14. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui ai successivi commi, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\sum p$ = sommatoria punteggi comportamenti individuali indicati nelle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale rilevato dalle schede di valutazione

Maggiorazione del premio individuale

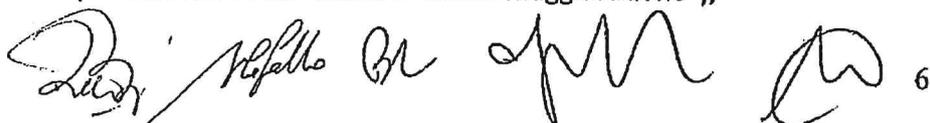
15. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale, è attribuita una maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

16. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari ad un dipendente per ciascuna categoria contrattuale a livello di Ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita, a scorrimento, secondo i seguenti criteri:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente,
- b) superiore valutazione media del triennio,
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

17. Per applicare la maggiorazione si procede come segue:

- si quantifica il totale delle somme a disposizione per incentivare la performance individuale ("fondo produttività lordo")
- si determina il compenso teorico spettante con le modalità di cui ai precedenti commi
- si calcola la media dei compensi teorici spettanti a tutti i dipendenti
- si determina il 30% della suddetta media, determinando in questo modo la maggiorazione del premio individuale
- si individuano i destinatari della maggiorazione ai sensi del comma precedente e si calcola il totale della quota necessaria ad attribuire loro la maggiorazione ("fondo maggiorazione")
- si determina la somma residua destinata alla produttività, vale a dire il "fondo produttività netto" (pari al "fondo produttività lordo" meno il "fondo maggiorazione");



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, followed by the number 6.

- si determina il valore netto finale del compenso di produttività del personale non PO, in base alle somme del "fondo produttività netto";
- si attribuisce il compenso di produttività e le maggiorazioni per chi ha titolo a queste ultime.

Art. 10 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art.7 comma 4 lett.g e j CCNL)

1. I dipendenti cui si applica il presente contratto integrativo possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge, sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.

3. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale non incaricato di posizione organizzativa si aggiungono al premio della performance (organizzativa e/o individuale), il quale viene ridotto di una somma equivalente alla percentuale, di seguito riportata, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio:

<i>ulteriori importi percepiti sulla base di specifiche disposizioni di legge</i>	<i>percentuale di riduzione del premio della performance complessiva</i>
da € 1.000,00 a € 1.999,99	20%
da € 2.000,00 a € 4.999,99	30%
oltre € 5.000,00	40%

4. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato premio della performance (organizzativa e/o individuale), esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti.

5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale incaricato di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, comportano una decurtazione a scaglioni secondo la tabella sopra indicata, sulla retribuzione di risultato.

Art. 11 – Criteri generali determinazione retribuzione risultato

(art.7 comma 4 lett.v CCNL 21.5.2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di posizione organizzativa quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo.

3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

4. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato, al netto delle quote eventualmente utilizzate per incarichi ad interim, sulla base del sistema di misurazione e valutazione nell'Ente per le posizioni organizzative, si applica la seguente formula:

$$R = D / \sum p \times p.i.$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato

D = disponibilità risorse

$\sum p$ = sommatoria dei punteggi complessivi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale complessivo risultante dalla scheda di valutazione.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 12 – Criteri definizione procedure progressioni economiche

(art. 7 comma 4 lett c CCNL)

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di soggetti, comunque in misura non superiore al 40%, intendendo come tale una percentuale rispetto ai dipendenti aventi titolo alla data di decorrenza della progressione.
2. In sede di accordo annuale, possono essere attribuite risorse da destinare all'istituto solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario e tenuto conto della necessità di avere comunque complessivamente risorse congrue per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale.
3. La decorrenza delle progressioni economiche non può essere precedente al 1 gennaio dell'anno in cui le relative graduatorie di cui al successivo comma vengono approvate.
4. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 7 lett. c del CCNL e delle previsioni di cui al decreto legislativo n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) ai fini della progressione economica orizzontale è necessario essere dipendente di ruolo dell'Ente nell'intero triennio precedente e aver maturato un'anzianità di servizio di almeno 36 mesi nella posizione economica in godimento (art. 16, c.6) riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione;
 - b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente; tale graduatoria è unica per l'intero Ente;
 - c) l'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media dei punteggi, fino al secondo decimale, attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione;
 - d) il personale trasferito per mobilità all'Ente, oltre ai requisiti di cui sopra deve aver maturato un anno di servizio presso il Comune di Campagna Lupia;
 - e) il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante;
 - f) nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'Ente ed in ulteriore subordine la maggiore anzianità anagrafica;
 - g) individuate le risorse nei limiti fissati dal comma 2, individuo un *budget per ciascuna categoria economica*, proporzionando tale somma alle somme necessarie a realizzare una progressione a tutti i dipendenti aventi diritto;
 - h) a partire dalla categoria D, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del *budget* assegnato alla categoria, le eventuali somme residue vengono fatte ricadere all'interno delle categorie successive sino al completo scorrimento della graduatoria, nei limiti di quanto previsto al comma 1;



- i) il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione;
- l) l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica (art. 16, c. 8).

Art. 13 – Contingente rapporti di lavoro tempo parziale
(art. 7 comma 4 lett.n CCNL)

1. Le parti, concordano che in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è elevato di un ulteriore 10% nei seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del decreto legislativo n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

2. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere su richiesta scritta e documentata dell'interessato, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito, indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di modifiche nell'organizzazione dell'Ente.

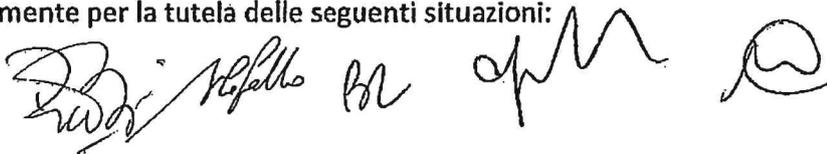
Art. 14 – Criteri individuazione fasce temporali flessibilità
(art. 7 comma 4 lett.p CCNL)

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, la flessibilità oraria, già attuata all'interno dell'ente, è improntata ai seguenti criteri generali:

- la possibilità di entrata anticipata e/o posticipata rispetto all'orario di inizio lavoro del mattino
- la possibilità di uscita anticipata e/o posticipata rispetto all'orario di fine lavoro
- la possibilità dell'utilizzo contemporaneo della flessibilità sia in entrata che in uscita nella medesima giornata.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del precedente comma, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Area. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso sarà recuperato entro il trimestre successivo.

3. Compatibilmente con le esigenze di servizio il responsabile di area può consentire un'ulteriore flessibilità fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri 30 minuti esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:



- a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
- b) dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
- c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL;
- d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primaria;
- e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.

4. Negli stessi casi di cui al comma precedente possono essere concessi dal Responsabile di Area ulteriori forme di articolazione giornaliera o settimanale dell'orario, fermo rimanendo il rispetto del debito orario settimanale nonché delle esigenze di servizio con particolare riferimento agli orari di apertura al pubblico degli uffici.

5. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente.

6. Tali criteri generali vengono concretamente applicati in base ad un regolamento adottato dall'Ente

Art. 15 – Orario multiperiodale

(art. 7 comma 4 lett. q CCNL)

1. Tenendo conto delle esigenze di servizio, non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL.

Art. 16 – Arco temporale limite ore settimanali medie

(art. 7 comma 4 lett. r CCNL)

1. L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'art. 22, co. 2, del CCNL, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori sei mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

Art. 17 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario

(art. 7 comma 4 lett. s CCNL e art.38 CCNL 14.09.200)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.

Art. 18 – Welfare integrativo

(art. 7 comma 4 lett. h CCNL)

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'Ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per le finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

Art. 19 – Linee indirizzo misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m CCNL)

1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nell'applicazione della vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

[Handwritten signatures]

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio.

3. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza.

Art. 20 - Disposizione finale

1. Non vengono trattate, in quanto non pertinenti per il Comune di Campagna Lupia, le seguenti materie:

Materia	Motivazione della non pertinenza
L'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione	Il Servizio di Polizia Locale è stato trasferito all'Unione "Città della Riviera del Brenta"
Il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo	

2. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli Istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.

The image shows five handwritten signatures in black ink. Three are arranged horizontally at the top, and two are arranged vertically below them. The signatures are stylized and difficult to read.



COMUNE DI CAMPAGNA LUPIA
Città Metropolitana di Venezia

REGOLAMENTO COMUNALE
PER LA RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO PER FUNZIONI
TECNICHE

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

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. del

Articolo 1 – Oggetto

1 - Il presente regolamento è emanato ai sensi dell'articolo 113, comma 3 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 (di seguito denominato Codice).

2 - Il regolamento ha per oggetto i criteri e le modalità di quantificazione e di ripartizione del fondo per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti esclusivamente per le attività di cui all'art. 113 comma 2 del D.lgs. n. 50/2016.

Articolo 2 - Ambito oggettivo di applicazione

1 - Le attività oggetto della ripartizione del fondo sono quelle individuate dall'articolo 113, comma 2, del D.lgs. n. 50/2016 relative alla realizzazione di lavori pubblici e relative ad appalti di servizi e forniture per i quali sia stato nominato il direttore dell'esecuzione, in conformità al decreto legislativo e ai provvedimenti attuativi previsti dallo stesso.

2 - Restano esclusi dall'ambito di applicazione del presente regolamento, ai fini degli accantonamenti nel fondo:

- gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
- i lavori in amministrazione diretta;
- i lavori, i servizi e le forniture, affidati direttamente, senza previa consultazione di alcun operatore economico, ai sensi dell'art. 36, comma 2, lett. a) del Codice;
- i lavori, i servizi e le forniture, affidati direttamente, senza previa consultazione di alcun operatore economico, ai sensi del regime derogatorio e transitorio previsto dall'art. 1, comma 1, del D.L. 76/2020;
- i servizi e le forniture effettuati tramite adesione a convenzione CONSIP, a centrale di acquisto regionale, MEPA o mercato elettronico regionale non comportanti lo svolgimento di una gara da parte del Comune;
- i servizi e le forniture per i quali, in base all'art. 113, comma 2, ultima parte, del Codice e alle Linee Guida ANAC n. 3, non vi sia l'obbligo, verificato in sede approvazione del programma biennale di cui all'art. 21, comma 1, del codice dei contratti o in altro atto di programmazione della spesa approvato dal Consiglio comunale, di nominare come direttore dell'esecuzione del contratto un soggetto diverso dal responsabile del procedimento, fermo restando quanto previsto al successivo art. 8, comma 1, lett. b);
- i contratti di manutenzione ordinaria o straordinaria che non sono stati affidati con una procedura di gara e che non siano di particolare complessità tale da necessitare di un progetto definitivo ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. 50/2016;
- i lavori, i servizi e le forniture appaltati tramite Centrale Unica di Committenza o Stazione Unica Appaltante nel caso in cui gli stessi gestiscono integralmente ogni attività incentivabile di cui al successivo articolo 3;
- i contratti esclusi dall'applicazione del Codice a termini dell'art. 17;
- le forniture di beni di consumo;
- i contratti di concessione;
- le attività ricondotte e/o riconducibili alle tipologie di partenariato pubblico – privato.

Articolo 3 - Ambito soggettivo di applicazione

1 - Il fondo di cui all'articolo 113 del Codice è destinato alle figure professionali e comunque a tutti i dipendenti dell'ente coinvolti nei procedimenti volti alla realizzazione di lavori pubblici o all'acquisizione di servizi e forniture.

2 - In particolare sono soggetti interessati al presente regolamento:



- a) il Responsabile unico del procedimento (di seguito denominato RUP) e gli altri soggetti incaricati delle funzioni/attività elencate nel presente articolo, connesse alla realizzazione di lavori pubblici e all'acquisizione di servizi o forniture;
- b) i collaboratori dei soggetti di cui alla lettera a) di volta in volta individuati nell'atto formale con cui vengono assegnate le prestazioni professionali di assistenza e collaborazioni.

3 - Per collaboratori s'intendono coloro che, tecnici, giuridici o amministrativi, in rapporto alla singola funzione specifica, anche non ricoprendo ruoli di responsabilità diretta o personale, forniscono opera di consulenza e/o svolgono materialmente e/o tecnicamente e/o amministrativamente, parte o tutto l'insieme di atti ed attività che caratterizzano la funzione stessa.

4 - Le figure professionali interessate sono quelle incaricate delle funzioni indicate dall'articolo 113, comma 2, del Codice, e più precisamente:

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

5 - Per i lavori, i servizi e le forniture, il RUP deve possedere i requisiti previsti dalle apposite Linee Guida dell'Anac.

Articolo 4 - Graduazione del fondo incentivante

1 - La percentuale massima stabilita dal Codice è così graduata in ragione della complessità dell'opera o del lavoro da realizzare:

Lavori	
Per opere e lavori da € 40.000 fino a € 500.000,00	Percentuale del 2%
Per opere e lavori da 501.000,00 fino a €1.000.000,00	Percentuale del 1,8%
Per opere e lavori di importo da € 1.001.000,00 fino alla soglia comunitaria	Percentuale del 1,6%
Per opere e lavori di importo superiore alla soglia comunitaria	Percentuale del 1,4%

2 - La graduazione della percentuale da destinare al fondo per forniture e servizi viene graduata come segue:

Forniture e servizi	
da € 40.000 fino alla soglia comunitaria di € 214.000,00	Percentuale del 2%
da 214.000,00 fino alla soglia comunitaria di € 750.000,00 per gli appalti di servizi sociali e di servizi speciali (all. IX Codice dei contratti)	Percentuale del 1,8%
Superiore alla soglia di € 750.000,00	Percentuale del 1,6%

3 - La graduazione di cui al comma precedente, trova applicazione solo nel caso in cui sia nominato il Direttore dell'esecuzione del contratto, disgiuntamente dal RUP, sussistendo i presupposti di importo o di

complessità dell'appalto, secondo quanto previsto dal punto 10.2 delle linee guida n.3 dell'ANAC recanti "Nomina, ruolo e compiti del responsabile unico del procedimento per l'affidamento di appalti e concessioni", approvate con determinazione n.1096 del 26.10.2016.

Articolo 5 – Costituzione del fondo per le funzioni tecniche

1 – Presupposto per l'erogazione dell'incentivo di cui all'art. 113, comma 2, del D.lgs. n. 50/2016 è il ricorso ad una procedura di gara espletata con le modalità di cui agli art.li 94 e seguenti del D. Lgs. 50/2016 o ad una procedura comparativa aggiudicata con le modalità di cui all'art. 36 comma 2, lett b) del medesimo decreto ovvero mediante valutazione di 3 o più preventivi. (*Parere Corte dei Conti – Sezione di controllo Emilia Romagna nr. 22/2020/PAR*)

2 – Il fondo di cui all'articolo 113 del Codice, è costituito da una somma non superiore al 2%, graduata secondo quanto previsto all'articolo precedente, in base all'importo dei lavori, servizi o forniture posto a base di gara, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione. Per "importo posto a base di gara" si intende l'importo a base d'asta comprensivo degli oneri per la sicurezza come risultante dal quadro economico approvato, con l'esclusione delle somme a disposizione, dell'IVA, degli impreviste e delle altre spese tecniche.

3 - Presupposto per la destinazione al fondo e successiva attribuzione dell'incentivo è l'inserimento dell'intervento nel programma dei lavori pubblici o nel programma biennale acquisti di forniture e servizi, ove sono individuati il RUP ed il Direttore dell'esecuzione.

Saranno inoltre incentivate le attività relative ad appalti di manutenzione ordinaria e straordinaria, appalti di lavori pubblici di importo inferiore a € 100.000,00 purché affidati con una procedura di gara e che siano di complessità tale da necessitare di un progetto definitivo ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 50/2016, ancorché non inserite nel programma triennale delle opere pubbliche.

4 - Possono essere incentivate le prestazioni relative a servizi e forniture solo nei casi in cui i progetti contengano gli elementi previsti dall'articolo 23, comma 15 del Codice.

5 - Nell'ipotesi di fornitura con posa in opera, caratterizzata da completamento o assemblaggio del bene in cantiere, la disciplina da applicare per la corresponsione degli incentivi è quella riferita ai lavori.

6 - Negli appalti di servizi e forniture il RUP svolge, di norma, nei limiti delle proprie competenze, anche le funzioni di progettista e di direttore dell'esecuzione e, in tal caso, il fondo non è costituito.

7 - Il fondo viene costituito mediante la sua previsione all'interno del quadro economico dell'opera, lavoro, fornitura o servizio.

8 – Le risorse per gli incentivi sulle funzioni tecniche vengono inserite nel fondo per le risorse decentrate (art.67, comma 3, lett.c) del CCNL 21/5/2018) per competenza, nelle percentuali previste nel presente regolamento e sulla base dei dati previsionali.

9 – Nel caso di interventi declinati in un cronoprogramma pluriennale, nel fondo delle risorse decentrate si inseriscono solamente le risorse afferenti alle attività che abbiano termine finale di svolgimento nell'anno di riferimento.

Articolo 6 – Ripartizione del fondo incentivante per le funzioni tecniche

1 - L'80% delle risorse finanziarie, confluite nel fondo per le funzioni tecniche di cui al precedente articolo 5, sarà ripartito tra i soggetti di cui all'articolo 3 comma 2, per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura, con le modalità e i criteri previsti dal presente regolamento. Tale somma è comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali, nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione.



2 - Il restante 20% delle risorse finanziarie del fondo per le funzioni tecniche, ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, viene acquisito ad un apposito e separato fondo (*fondo per l'innovazione*) ed è destinato:

a) 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;

b) all'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.

3 - Il fondo per l'innovazione, in parte, può essere utilizzato anche per l'attivazione di tirocini formativi e di orientamento di cui all'art. 18 della legge n. 196/1997 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori.

4 - Il fondo per l'innovazione, viene assegnato ad un apposito capitolo di bilancio con vincolo di destinazione per le spese previste dalla legge e dal presente regolamento.

Articolo 7 - Disciplina delle varianti

1 - Le varianti conformi all'art. 106, comma 1, del Codice contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente progetto, sempre che comportino opere aggiuntive e uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base d'asta. L'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme rispetto a quelle originarie a base d'asta. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante.

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

Articolo 8 - Ripartizione dell'incentivo

1 - La quota di fondo di cui all'art. 5, comma 1, dell'art.6 del presente regolamento, destinata alle funzioni tecniche, per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura, viene suddivisa tra le varie attività sulla base dei seguenti criteri:

a) per le opere o lavori:

Attività (art. 113, comma 2)	Peso dell'attività nell'ambito della quota destinata al fondo
Programmazione della spesa per investimenti	5%
Verifica preventiva dei progetti	15%
Predisposizione e controllo delle procedure di gara	15%
Responsabile unico di procedimento	35%
Direzione dei lavori	20%
Collaudo tecnico-amministrativo e collaudo statico	10%

b) per i servizi o forniture (limitatamente ai casi, da individuare espressamente nel programma biennale previsto dall'art. 21, comma 1, del Codice o in altro atto di programmazione approvato dal Consiglio Comunale, in cui, in base alle linee guida ANAC n. 3, il direttore dell'esecuzione del contratto dev'essere un soggetto diverso dal responsabile del procedimento):



Attività (art. 113, comma 2)	Peso dell'attività nell'ambito della quota destinata al fondo
Programmazione della spesa per investimenti	5%
Verifica preventiva dei progetti	5%
Predisposizione e controllo delle procedure di gara	15%
Responsabile unico di procedimento	35%
Direttore dell'esecuzione	30%
Verifica di conformità/accertamento della regolare esecuzione	10%

2 - Qualora una o più delle figure professionali individuate dalla normativa in materia di contratti pubblici per lo svolgimento delle attività previste all'articolo 3, comma 4 non siano state nominate, gli incentivi di loro competenza (come percentualmente definiti) saranno attribuiti a coloro che hanno materialmente svolto le singole attività.

3 - Nell'ambito della quota destinata a ciascuna delle attività, come determinata al precedente comma 1, l'incentivo viene ripartito tra i dipendenti interessati, nonché tra i loro collaboratori, sulla base dei seguenti criteri:

a) per le funzioni tecniche svolte per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di verifica preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione, di collaudo tecnico-amministrativo ovvero di verifica di conformità e di collaudatore statico:

- al dipendente cui vengono formalmente affidate le funzioni tecniche per una specifica attività è riconosciuto l'80% del peso della stessa nell'ambito del fondo destinato per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura, di cui al precedente comma 1;
- al relativo collaboratore, formalmente individuato, che partecipa attivamente allo svolgimento delle medesime funzioni tecniche, viene riconosciuto il restante 20%;
- nel caso in cui vengono individuati più collaboratori, la quota da destinare al dipendente assegnatario delle funzioni tecniche scende al 60%; la restante quota pari al 40% viene suddivisa tra i collaboratori in base al grado di coinvolgimento dei medesimi nell'attività svolta, come stabilito dal Responsabile di Area a conclusione del relativo procedimento;
- qualora il responsabile delle funzioni tecniche non disponga di collaboratori, allo stesso viene riconosciuto il 100% della quota stabilita nel regolamento comunale per la corrispondente attività;
- nel caso in cui al medesimo dipendente vengano assegnate le funzioni tecniche connesse a più attività nell'ambito della stessa opera o lavoro, servizio o fornitura, le quote di incentivo, come sopra definite, anche tenendo conto della presenza o meno di collaboratori, sono cumulabili tra loro;

b) per le funzioni tecniche svolte per l'attività di R.U.P., al dipendente interessato viene erogata per intero la quota corrispondente alla relativa attività. In presenza di collaboratori, la relativa percentuale viene ridotta al 80%, il restante 20% viene distribuito tra i collaboratori in base al grado di coinvolgimento dei medesimi nell'attività svolta, come stabilito dal Responsabile di Area a conclusione del relativo procedimento.

Articolo 9 - Centrali di committenza

1 - Ai sensi dell'art. 113, comma 5, del Codice, per le funzioni tecniche svolte dal personale della Stazione Unica Appaltante o della Centrale unica di committenza nell'espletamento delle procedure di acquisizione di opere o lavori, servizi e forniture per conto del Comune, lo stesso è tenuto a versare su richiesta, a conclusione delle attività espletate, una somma non superiore al 25% delle percentuali stabilite, in base alle classi di importo, dal regolamento della Stazione Unica Appaltante o della Centrale unica di committenza.

2 - La quota è assegnata, su richiesta della Stazione Unica Appaltante o della Centrale Unica di Committenza, che indichi le attività incentivabili tra quelle di cui all'art. 37 del Codice.

3 - La quota assegnata alla Stazione Unica Appaltante o alla Centrale Unica di Committenza è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'ente, le cui fasi sono trasferite ed è liquidata alla Stazione Unica Appaltante o alla Centrale Unica di Committenza dopo l'aggiudicazione della gara.

4 - Fermo il limite di cui al comma 1 la quota effettiva da assegnare alla Stazione Unica Appaltante attraverso determinazione del Responsabile di Area è calcolata tenendo conto delle fasi del procedimento trasferite, come individuate all'art. 3 e della eventuale collaborazione del personale interno nelle predette fasi.

Articolo 10 - Individuazione del gruppo di lavoro

1 - Ai fini di una piena valorizzazione di tutto il personale competente allo svolgimento delle funzioni tecniche incentivabili, l'individuazione dei dipendenti incaricati deve assicurare un'equilibrata distribuzione degli incarichi (uniformandosi, ove possibile, ai criteri della rotazione), in considerazione delle esigenze organizzative e di funzionamento degli uffici, nel rispetto delle specifiche competenze professionali richieste.

2 - L'Ente, in relazione alla propria organizzazione, costituisce, con apposita determinazione del Responsabile di Area, il gruppo di lavoro destinatario dell'incentivo riferito allo specifico intervento, fissando per ogni lavoro o servizio o fornitura, prima dell'avvio dell'attività:

a) nel caso di lavori:

- i nominativi dei dipendenti incaricati delle varie attività incentivabili collegate al ciclo dell'opera, ai sensi dell'articolo 3, comma 4,
- i tempi stimati per l'esecuzione del contratto e per l'approvazione del collaudo,
- la determinazione delle aliquote del fondo spettanti,
- le attività per le quali sia necessario il ricorso a prestazioni esterne, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari in materia;

b) nel caso di servizi e forniture:

- il nominativo del direttore dell'esecuzione (figura disgiunta dal RUP),
- i nominativi dei dipendenti incaricati delle varie attività incentivabili collegate a servizi e forniture, ai sensi dell'articolo 3, comma 4,
- i tempi stimati per l'esecuzione dei servizi e per l'acquisizione delle forniture,
- la determinazione delle aliquote del fondo spettanti.

3 - Qualora l'ente non intenda completare il previsto processo di realizzazione del lavoro o di acquisizione del servizio o della fornitura, si procede alla liquidazione dell'incentivo spettante al personale intervenuto per le attività effettivamente svolte fino a quel momento.

4 - Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal Responsabile di Area, dando conto delle esigenze sopraggiunte; nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono imputate, e delle attività trasferite ad altri componenti il gruppo di lavoro.

5 - I dipendenti individuati assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.

6 - Con la determinazione di individuazione del gruppo di lavoro si provvede, altresì, all'impegno della spesa per l'ammontare definitivo delle risorse da destinare alle attività da svolgersi dal personale interno, in base al quantum dell'incentivo spettante ai singoli dipendenti, nei limiti dell'accantonamento effettuato e tenuto



conto dei criteri e modalità definiti nel presente regolamento. Qualora tali risorse siano state stanziare in conto capitale, con il medesimo atto autorizza la tempestiva emissione dell'ordine di pagamento a favore del proprio bilancio al titolo terzo delle entrate e contestualmente impegnata la spesa al titolo primo.

Articolo 11 - Modalità di corresponsione dell'incentivo

1 - La corresponsione dell'incentivo è disposta con determinazione del Responsabile di Area, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti coinvolti, una volta concluso il relativo procedimento. Nel caso in cui il Responsabile di Area sia direttamente interessato, in quanto potenziale destinatario degli incentivi, per i soli interventi nei quali il medesimo Responsabile ha partecipato all'attività, provvede il Segretario comunale, ad eccezione della quota relativa alla programmazione degli investimenti avendo natura vincolata.

2 - L'incentivo viene corrisposto per le attività effettivamente svolte, anche in caso di mancata realizzazione del lavoro o di mancata acquisizione del servizio o della fornitura.

3 - Le singole fasi si considerano concluse e le relative prestazioni si considerano rese:

- a) per la programmazione della spesa con l'approvazione del relativo documento programmatico,
- b) per la verifica dei progetti, con l'invio al RUP della relazione finale di verifica,
- c) per le procedure di gara, con la pubblicazione del provvedimento di efficacia dell'aggiudicazione,
- d) per l'esecuzione dei contratti in caso di forniture e servizi, con l'espletamento delle verifiche periodiche,
- e) per la direzione lavori, con l'emissione del certificato di ultimazione lavori,
- f) per il collaudo statico, con l'emissione del certificato; per le verifiche di conformità con l'emissione della certificazione di regolare esecuzione,
- g) per il collaudo, con l'emissione del certificato di collaudo finale.

4 - Gli incentivi lordi corrisposti nell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono in ogni caso superare il 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo. Per trattamento annuo lordo si intende il trattamento fondamentale e il trattamento accessorio di qualunque natura, fissa e variabile, escluso quello derivante dagli incentivi medesimi.

5 - In caso di incentivi percepiti da altre amministrazioni, il dipendente interessato, al momento della richiesta dell'autorizzazione a svolgere l'incarico esterno, dovrà espressamente dichiarare che si tratta di attività incentivate a carico del fondo per l'incentivazione delle funzioni tecniche e rendicontare gli incentivi percepiti al Servizio Risorse Umane tempestivamente, e comunque in tempo utile per consentire a quest'ultimo di adempiere agli obblighi in materia di anagrafe delle prestazioni.

6 - Qualora gli incentivi calcolati sulla base del presente articolo eccedano il limite di cui ai commi precedenti le relative eccedenze non potranno essere corrisposte negli anni successivi e costituiscono economie per l'Amministrazione.

7 - La determinazione di liquidazione deve contenere le seguenti informazioni minime:

- CIG appalto,
- estremi del provvedimento di affidamento delle funzioni tecniche,
- nome e ruolo ricoperto da ciascun dipendente coinvolto,
- individuazione dell'attività svolta da ciascun dipendente coinvolto, con indicazione della data di inizio e della data di fine di ciascuna attività,
- individuazione delle attività che, pur essendo state previste nel provvedimento di affidamento delle funzioni tecniche, non sono state svolte e quindi non sono incentivabili,



- dimostrazione del rispetto dei termini di svolgimento delle attività incentivabili indicati dal provvedimento di affidamento delle funzioni tecniche, e del rispetto dei costi del lavoro, servizio o fornitura, previsti al momento dell'aggiudicazione,

oppure,

- rendicontazione del ritardo rispetto a tali termini e/o dell'incremento di tali costi, contenente:

- quantificazione del ritardo o dell'incremento dei costi,
- descrizione delle relative cause,
- individuazione del personale responsabile, se del caso,
- conseguente quantificazione e distribuzione delle decurtazioni all'incentivo, ai sensi dell'articolo 13 del presente regolamento.

Articolo 12 - Individuazione dei tempi di liquidazione delle singole fasi

1 - Per le attività indicate nelle varie fasi di cui al precedente articolo, la liquidazione dell'incentivo avviene come segue:

- la liquidazione dell'intero compenso delle attività di cui al precedente articolo, comma 3, alle lettere a), b) e c), è effettuata successivamente all'approvazione della determina di aggiudicazione, qualora non si pervenga all'aggiudicazione, la liquidazione avverrà successivamente alla comunicazione di gara deserta o comunque alla comunicazione relativa all'infruttuosa conclusione della procedura;
- la liquidazione dell'intero compenso delle attività di cui al precedente articolo, comma 3, alle lettere d), e), f) e g) è effettuata successivamente all'approvazione del certificato di regolare esecuzione o del collaudo o all'emissione della dichiarazione di conformità del servizio o della fornitura rilasciata dal direttore dell'esecuzione.

2 - E' facoltà del Responsabile di Area, a seconda dell'entità dei lavori, servizi e fornitura, disporre la liquidazione dell'incentivo in un'unica soluzione all'approvazione del certificato di regolare esecuzione o del collaudo o all'emissione della dichiarazione di conformità del servizio o della fornitura rilasciata dal direttore dell'esecuzione.

Articolo 13 - Criteri di riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

1 - Ai sensi dell'articolo 113, comma 3, terzo periodo del Codice si stabilisce che l'incentivo erogato ai sensi del presente regolamento è ridotto nei seguenti casi:

- a) incremento di costo del lavoro, servizio o fornitura appaltata,
- b) incremento dei tempi di esecuzione.

2 - La riduzione è operata nei confronti dei soli dipendenti responsabili delle attività specifiche a cui sono ascrivibili i ritardi o gli incrementi di costo.

3 - Qualora l'incremento del costo o dei tempi di esecuzione, pur essendo imputabile al personale interno, non è specificamente ascrivibile ad uno o più soggetti determinati, la riduzione di incentivo è effettuata in termini generalizzati nei confronti di tutto il personale coinvolto.

4 - La riduzione dell'incentivo sarà effettuata come segue:

$$\% = (r/t + \Delta k/k)$$

Il massimo della % è il 100%

Dove:

t = termine contrattuale (in giorni)

r = ritardo colpevole (in giorni)

k = costo dell'opera (al netto del ribasso)

Δk = differenza di costo in aumento (al netto del ribasso).

5 - L'eventuale riduzione dell'incentivo, ai sensi del presente articolo, costituisce economia dell'appalto.

6 - Non costituiscono motivo di decurtazione dell'incentivo le seguenti ragioni:

- a) incrementi di costo, sospensioni, proroghe e altre motivazioni correlate alle modifiche contrattuali di cui all'articolo 106, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e) del Codice,
- b) sospensioni e proroghe dei lavori dovute a ragioni di pubblico interesse, ad eventi estranei alla volontà della stazione appaltante, o ad altre motivate ragioni estranee al personale incentivato,
- c) ritardi imputabili esclusivamente all'appaltatore e soggetti a penale per ritardo.

Articolo 14 - Disciplina transitoria

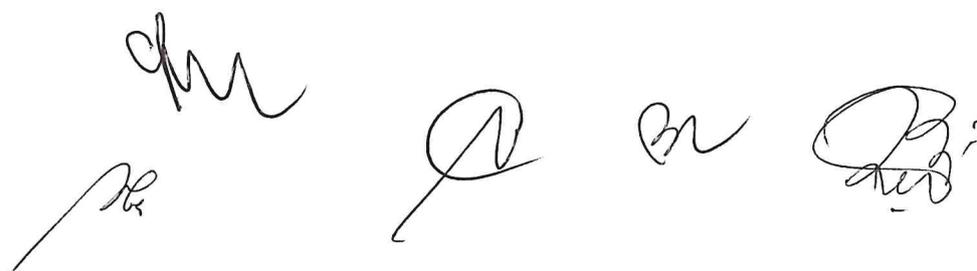
1 - L'entità delle risorse finanziarie antecedenti al 1.01.2018 devono essere rispettose dei limiti posti all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale (Corte dei Conti sezione Autonomie n.26/2019), pertanto, il presente regolamento si applica alle attività precedenti alla sua entrata in vigore limitatamente alle procedure di gara indette in data non antecedente al 1.01.2018, a condizione che i relativi fondi siano stati previsti nei quadri economici dei lavori o, con riferimento agli affidamenti di servizio forniture, negli stanziamenti dei relativi capitoli di bilancio.

2 - Gli atti di impegno della spesa del personale relativi alle attività che ricadono nel regime transitorio dovranno essere strutturati, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del regolamento ed in osservanza dello stesso, e dovranno essere anche corredati (solo per il regime e nel periodo transitorio) del parere del Segretario comunale.

Articolo 15 - Entrata in vigore

1 - Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione che lo approva.

2 - Dall'entrata in vigore del presente Regolamento è abrogata la disciplina regolamentare previgente.





COMUNE DI CAMPAGNA LUPIA
Città Metropolitana di Venezia

REGOLAMENTO INCENTIVI GESTIONE ENTRATE
IMU

(Art. 1 comma 1091 della Legge n. 145/2018)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n..... del

dm
re *lu* *pu* *Deb*

SOMMARIO

Articolo 1
OGGETTO DEL REGOLAMENTO, FINALITA'

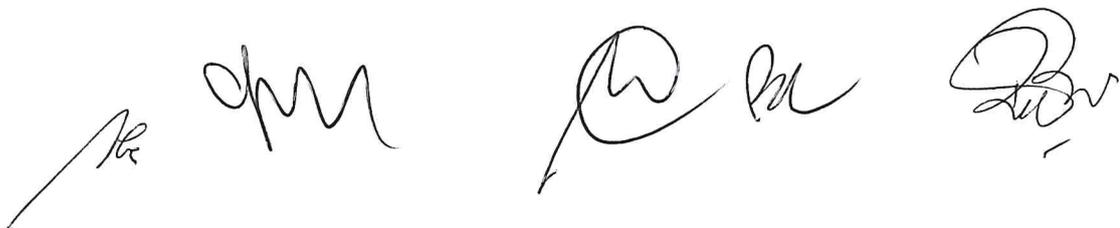
Articolo 2
SOGGETTI INTERESSATI

Articolo 3
FUNZIONI ED ATTIVITA' OGGETTO DEGLI INCENTIVI

Articolo 4
COSTITUZIONE DEL FONDO

Articolo 5
TRATTAMENTO ACCESSORIO

Articolo 6
ENTRATA IN VIGORE



Articolo 1
OGGETTO DEL REGOLAMENTO, FINALITA'

1. Il presente Regolamento, in attuazione delle vigenti norme legislative, contrattuali e regolamentari, contiene disposizioni in merito all' utilizzo del fondo previsto dall'art.1, comma 1091, della Legge 145/2018, nonché modalità e criteri di ripartizione dei correlati incentivi economici al personale nel Comune di Campagna Lupia.
2. L'attribuzione degli incentivi economici è finalizzata ad incentivare l'efficienza e l'efficacia dell'accertamento dell'evasione dell'Imposta Municipale Unica (IMU) valorizzando le professionalità interne all'Amministrazione ed incrementando la produttività del personale impegnato nelle attività di cui al presente regolamento.
3. Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento, si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Articolo 2
SOGGETTI INTERESSATI

1. L'attività di controllo volta ad individuare l'evasione tributaria è realizzata nel rispetto del principio di trasparenza ed imparzialità dell'azione di accertamento nonché di una sua adeguata programmazione.
2. Il presente Regolamento si applica al personale preposto all'attività di accertamento dell'evasione tributaria del Comune di Campagna Lupia, ed in particolare ai seguenti soggetti:
 - il Responsabile dell'Imposta IMU;
 - il personale assegnato all'Ufficio Tributi
 - personale tecnico e amministrativo, specificamente individuato dal Responsabile del Tributo, anche appartenente ad altre aree organizzative dell'ente che collabora, anche temporaneamente, con l'Ufficio Tributi nell'attività di accertamento dell'evasione tributaria.

Articolo 3
FUNZIONI ED ATTIVITA' OGGETTO DEGLI INCENTIVI

1. Il Responsabile dell'Ufficio Tributi organizza e coordina l'attività svolta dal personale preposto all'attività accertativa, sottoscrive le richieste ai contribuenti, gli avvisi di accertamento, i dinieghi, le rettifiche e gli annullamenti degli stessi, oltre che apporre il visto di esecutività sui ruoli e disporre gli eventuali rimborsi.
Qualora l'avviso di accertamento venga impugnato, deve altresì assistere l'Amministrazione nel contenzioso di fronte alle Commissioni Tributarie, fatti salvi i casi di particolare complessità per i quali può essere prevista la nomina di un patrocinatore esterno all'Ente e di provata professionalità.
2. Il personale dell'Ufficio Tributi deve programmare e fare l'attività accertativa, individuando a seconda delle diverse esigenze ed in relazione ai mutamenti normativi, i compiti da espletare al fine di ottenere il miglior risultato possibile.



Al suddetto personale spetta il compito di eseguire operativamente l'attività di verifica e di accertamento dell'evasione di imposta, l'immissione dei dati necessari, nonché tutte le mansioni amministrative atte ad istituire e perfezionare il corretto iter procedurale, a partire dalla formazione degli avvisi di accertamento, per proseguire con l'effettivo recapito degli stessi ai rispettivi destinatari, per poi passare alla successiva fase di iscrizione a ruolo nel caso di mancati pagamenti da parte dei contribuenti.

Articolo 4 **COSTITUZIONE DEL FONDO**

1. Il fondo di cui all'art. 1 c. 1091 della L 145/2018, fissato nella misura del 5%, è destinato, sulla base dei criteri stabiliti nel presente regolamento, al potenziamento delle risorse strumentali dell'Ufficio Tributi ed al trattamento accessorio del personale dipendente impegnato nell'attività di accertamento dell'evasione IMU, in deroga al limite di cui all'art. 23, c. 2 del D.Lgs 75/2017.
2. Detto fondo è costituito annualmente in presenza del rispetto dei termini di approvazione del Bilancio di Previsione e del Rendiconto previsti dal D.Lgs 267/2000.
3. Il fondo è calcolato rispetto al maggior gettito accertato e riscosso, relativo agli avvisi di accertamento IMU, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento, risultante dal conto consuntivo approvato.
4. Il Comune destina la quota del 10% del fondo pari allo 0,5 per cento, per il potenziamento delle risorse strumentali dell'Ufficio Tributi, in particolare per il miglioramento dei supporti tecnici ed informatici dell'ufficio e nella formazione del personale adibito alle attività di controllo tributario. Eventuali somme non impegnate nel fondo per tali finalità confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione.
5. Il Comune destina la restante parte del fondo 4,5 % (quattro, cinque per cento) per il compenso incentivante a favore del personale dell'*Ufficio Tributi* impegnato nell'attività di controllo. Tale fondo è inteso al lordo degli oneri riflessi e dell'irap.
6. La quota da attribuire ad ogni dipendente non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

Articolo 5 **TRATTAMENTO ACCESSORIO**

1. Le quote da attribuire ad ogni dipendente coinvolto nell'attività di accertamento sono quantificate sulla base dell'apporto quali-quantitativo dell'attività di accertamento, del grado di responsabilità degli atti e provvedimenti dell'attività di controllo, nelle attività che hanno portato all'individuazione concreta degli evasori
2. Nell'anno successivo a quello di costituzione del fondo, dopo l'approvazione del conto consuntivo, il Funzionario Responsabile dell'imposta predispone una relazione dettagliata sui risultati raggiunti e sulle attività svolte da ciascuno dei componenti coinvolti nell'attività accertativa.
3. Nella relazione è riportato l'ammontare degli importi distribuibili calcolato sulla base di quanto disposto dal precedente articolo 4. Dalla relazione deve risultare il livello di



responsabilità professionale connesso alla specifica prestazione svolta ed il contributo apportato da ciascuno dei dipendenti coinvolti. La relazione si conclude con una proposta di ripartizione delle somme a disposizione tra i vari componenti.

4. Ferma quanto riportato dalla relazione di cui ai commi precedenti, le quote di ripartizione dell'incentivo all'interno dell'Ufficio Tributi, sono attribuite al personale dell'Ente indicativamente nell'ambito delle seguenti percentuali:

- - Funzionario Responsabile del tributo 25%
- - Personale settore Tributi 60%
- - Altri Collaboratori tecnici e amm.vi 15%

Le sopra indicate percentuali saranno modificate nel caso in cui siano presenti nel gruppo di lavoro solo alcune delle sopra indicate figure professionali, ovvero dalla relazione finale risulti che solo alcune delle figure professionali sopra indicate hanno concorso al raggiungimento degli obiettivi di accertamento, in questo caso la relativa quota è conseguentemente distribuita tra le altre figure del gruppo in base a quanto riportato nella relazione. Nel caso in cui non fosse distribuita la percentuale relativa ai collaboratori amministrativi e tecnici, la relativa quota d'incentivo andrà ripartita tra il Responsabile del tributo e il personale addetto all'accertamento secondo la seguente ripartizione:

- 5%: Responsabile del tributo;
- 10%: Personale accertamento.

5. Le attività dei componenti utili alla valutazione dell'apporto quali-quantitativo, faranno riferimento alle attività riportate nell'art. 3 del presente regolamento. Non saranno considerate utili semplici richieste di informazioni o documentazione ad altri servizi dell'ente, intesi quali regolari scambi di dati tra settori diversi.
6. Nel caso in cui non siano stati rispettati i termini per l'approvazione del Bilancio di Previsione e del Rendiconto stabiliti dal D.Lgs 267/2000 l'incentivo non sarà liquidabile e le somme stanziare nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività confluiranno in economia di bilancio.

Articolo 6

ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di esecutività del relativo provvedimento di approvazione.
2. Nell'anno 2021 gli aventi diritto matureranno un compenso incentivante in base al maggior gettito accertato e riscosso nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento, risultante dal conto consuntivo approvato nel 2021.

