



COMUNE DI FISCIANO
(PROVINCIA DI SALERNO)

INTEGRAZIONI E MODIFICHE AL
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PARTE GIURIDICA - TRIENNIO 2023 – 2025
COMUNE DI FISCIANO (SA)

In data _____ alle ore _____ presso la residenza del Comune di Fisciano (SA) ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Dott. Matteo Fimiani – Segretario comunale	P []	A []
Componente – dott.ssa Annamaria Anastasio. – Responsabile di settore	P []	A []
Componente – dott.ssa Clementina Pacileo – Responsabile di settore	P []	A []
Componente – dott. Francesco Saverio Della Bella – Responsabile di settore	P []	A []
Componente – dott. Maurizio Tramontano – Responsabile di settore	P []	A []
Componente – Michele Citro – Responsabile di settore	P []	A []

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP	P []	A []
OO.SS. Territoriale UIL FPL	P []	A []
OO.SS. Territoriale CISL FP	P []	A []
OO.SS. Territoriale CSA RAL	P []	A []
R.S.U. Aziendale – Rag. Angelo D'Auria	P []	A []
R.S.U. Aziendale – Geom. Giuseppe Maiellaro		P [] A []
R.S.U. Aziendale – sig. Gerardo Maione	P []	A []

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono le modifiche da apportate al contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2025 – 2027 – parte giuridica sottoscritto in data 29 dicembre 2023, come di seguito riportate.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente	_____
Componente	_____
Componente	_____
Componente	_____
Componente	_____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP	_____
OO.SS. CGIL – FP	_____
OO.SS. UIL - FPL	_____
OO.SS. CSA RAL	_____
R.S.U. Aziendale –	_____
R.S.U. Aziendale –	_____
R.S.U. Aziendale –	_____



COMUNE DI FISCIANO (PROVINCIA DI SALERNO)

CAPO VIII – Incarichi di elevata qualificazione.....
Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione ed incarichi ad *interim*.....
ALLEGATO A – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE.....
ALLEGATO C – DISCIPLINA PER IL RICONOSCIMENTO E L'EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE.....

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione ed incarichi ad *interim*

art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
 - b) In assenza di determinazione annua della quota percentuale da destinare alla retribuzione di risultato, questa viene fissata nella misura del 20% delle risorse complessivamente destinate al trattamento accessorio degli incaricati di EQ;
 - c) L'erogazione della retribuzione di risultato ai Responsabili di Settore verrà effettuata secondo la seguente metodologia di calcolo:
 - c1) viene determinata innanzi tutto la somma dei punteggi finali (Sp) attribuiti a tutti i titolari di incarichi E.Q.;
 - c2) si divide il fondo (F) destinato alla retribuzione di risultato degli incaricati di E.Q. per il valore di cui alla lettera c1);
 - c3) il valore-punto di risultato che viene ottenuto a seguito dell'operazione di cui alla lett. c2) viene poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dal singolo incaricato di E.Q. (p.i.), come risultante dalla scheda di valutazione dello stesso.
$$P.I.R. = (F / Sp) \times p.i.$$
dove P.I.R. sta per Premio individuale di risultato
F sta per Fondo da ripartire
Sp sta per sommatoria punteggi attribuiti a tutti gli incaricati di E.Q.
p.i. sta per punteggio individuale scheda di valutazione
 - d) Nell'ambito del punteggio individuale si tiene conto del raggiungimento o mancato raggiungimento dell'obiettivo del rispetto dei tempi medi di liquidazione e pagamento delle fatture. Il mancato raggiungimento di tale obiettivo determina la decurtazione di 30 punti nella scheda individuale di valutazione. Al contrario il raggiungimento di tale obiettivo determina l'automatica assegnazione di 30 punti nella scheda di valutazione.



COMUNE DI FISCIANO (PROVINCIA DI SALERNO)

Esempio con n. 5 incaricati di E.Q. ed un fondo da ripartire a titolo di retribuzione di risultato pari ad euro 20.000,00. Somma dei punteggi attribuiti agli incaricati di E.Q. = 405 punti.

Responsabile Settore 1 = punti 70 (obiettivo tempi medi non raggiunto)

Responsabile Settore 2 = punti 90

Responsabile Settore 3 = punti 80

Responsabile Settore 4 = punti 65 (obiettivo tempi medi non raggiunto)

Responsabile Settore 5 = punti 100

P.I.R. Resp. Settore 1 = $(€ 20.000/405) \times 70 = € 49,382 \times 70 =$ euro 3.456,74

P.I.R. Resp. Settore 2 = $(€ 20.000/500) \times 90 = € 49,382 \times 90 =$ euro 4.444,38

P.I.R. Resp. Settore 3 = $(€ 20.000/500) \times 80 = € 49,382 \times 80 =$ euro 3.950,56

P.I.R. Resp. Settore 4 = $(€ 20.000/500) \times 65 = € 49,382 \times 65 =$ euro 3.209,83

P.I.R. Resp. Settore 5 = $(€ 20.000/500) \times 100 = € 49,382 \times 100 =$ euro 4.938,20

3. Gli eventuali risparmi, con l'eccezione di cui al punto successivo, vengono liquidati al Responsabile di Settore titolare di E.Q. che ha ottenuto la valutazione più alta, purché la stessa risulti pari ad almeno i 4/5 del punteggio individuali massimo ottenibile (es. almeno 80 punti su 100 se la scheda di valutazione è strutturata in centesimi).

4. Le eventuali economie generatesi a seguito del mancato raggiungimento dell'obiettivo del rispetto dei tempi medi di pagamento restano in ogni caso nelle disponibilità di bilancio dell'Ente, confluendo automaticamente nell'avanzo di amministrazione, e non possono essere in alcun modo oggetto di distribuzione/assegnazione, neppure in favore del Responsabile di Settore che abbia ottenuto la valutazione più elevata ovvero che abbia rispettato il target del tempo medio di liquidazione delle fatture previsto negli strumenti di organizzazione e programmazione dell'Ente.

5. Resta inteso che:

- gli importi da erogare ai Responsabili titolari di incarico di E.Q., a seguito degli esiti del processo di valutazione della performance, non potranno comunque mai superare il tetto di spesa complessivamente destinato al finanziamento della retribuzione di risultato dei Responsabili di Settore;

- il mancato raggiungimento dell'obiettivo di performance individuale collegato al rispetto dei tempi medi di liquidazione e pagamento delle fatture determinerà sempre e comunque la decurtazione del 30% della retribuzione di risultato spettante a ciascun Responsabile di Settore incaricato di E.Q.

6. Non si procederà alla valutazione della performance del Responsabile incaricato di E.Q. qualora il servizio da questi prestato nell'esercizio delle funzioni apicali risulti inferiore a 3 mesi nell'anno, salvo che non si dimostri con ogni mezzo che, nonostante un periodo di servizio così breve o poco significativo, egli abbia conseguito o abbia concorso a conseguire il raggiungimento, in tutto o in parte, di uno o più tra gli obiettivi di performance assegnati. In questi casi, l'Ente comunica all'interessato che non si procederà alla sua valutazione stante il ridotto o poco significativo periodo di servizio in posizione apicale, con contestuale invito al contraddittorio.

7. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo a titolo di maggiorazione pari ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*.

8. La maggiorazione viene graduata a seconda del grado di *performance* conseguita dal titolare di incarico *ad interim* a seguito del processo di valutazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi di competenza della posizione sostituita. Tale maggiorazione è proporzionata alla durata dell'incarico *ad interim* e la sua erogazione resta comunque subordinata al verifica di un apprezzabile apporto fornito dal funzionario incaricato al conseguimento degli obiettivi annuali assegnati alla posizione oggetto dell'incarico *ad interim* secondo la seguente scala di graduazione:

25%	In caso di performance conseguita corrispondente ad un punteggio compreso tra
-----	---



COMUNE DI FISCIANO (PROVINCIA DI SALERNO)

	100 e 90 punti
20%	In caso di performance conseguita corrispondente ad un punteggio compreso tra 75 e 89 punti
15%	In caso di performance conseguita corrispondente ad un punteggio compreso tra 60 e 74 punti

9. La complessità delle attività e dei livelli di responsabilità connessi all'incarico è demandata al sistema di graduazione e ponderazione degli incarichi di EQ a mezzo del quale viene determinato il valore economico da attribuire a ciascun incarico di responsabilità.

10. Le percentuali del precedente comma si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

Allegato "A" al CCI 2023/2025



COMUNE DI FISCIANO (PROVINCIA DI SALERNO)

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE (art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente.
3. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **due** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. **È altresì condizione di partecipazione alla procedura selettiva per le progressioni all'interno delle aree che il dipendente comunale abbia un'anzianità di almeno tre anni di servizio presso il Comune di Fisciano o altra Pubblica Amministrazione o comunque disponga di almeno tre valutazioni individuali annuali onde poter assicurare il rispetto del criterio di cui al comma 2, lett. d) n. 1 dell'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 2022.**
4. Solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022¹.
5. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate. In ogni caso il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto. **Tale percentuale deve intendersi riferita tanto al numero complessivo degli eventi diritto quanto alla singola area contrattuale di inquadramento. Si applica l'arrotondamento all'unità superiore nel caso di decimale pari o superiore allo 0,51 e all'unità inferiore nel caso di decimale pari o inferiore allo 0,50.**
6. Qualora in sede di contrattazione decentrata integrativa venga fissato un numero di differenziali che, complessivamente e/o per singola area di inquadramento, dovesse risultare, in sede applicativa, superiore alla percentuale di cui al comma precedente, si procederà, in sede di espletamento della procedura selettiva di attribuzione dei differenziali stipendiali, **all'automatica riduzione nei limiti della percentuale contrattualmente prevista.**
7. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto.
8. L'esito della procedura selettiva trova applicazione per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale, sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sulla Intranet aziendale per almeno 15 (quindici) giorni.

¹ Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.



COMUNE DI FISCIANO (PROVINCIA DI SALERNO)

10. Le graduatorie di cui al comma 9 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato.
11. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale, se presente *oppure* nelle stesse modalità di cui al comma 9) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo **sette** giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (**7 gg**). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
12. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti nei precedenti punti 3. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano i **sol** dipendenti incaricati di EQ. **Al riguardo, nella determinazione del numero dei beneficiari si terrà conto in ogni caso del numero complessivo degli aventi diritto riferiti all'intera area di inquadramento (comprensiva quindi sia del profilo di Funzionario che di E.Q.), nel rispetto della percentuale massima del 50% stabilita secondo le modalità definite al precedente punto 5 e sulla base, in caso di numero dispari di differenziali da assegnare, del criterio del punteggio più alto conseguito nella graduatoria:**
- es. numero 3 funzionari aventi diritto e n. 3 E.Q. aventi diritto per un totale di 6 aventi diritto e quindi con numero massimo di differenziali da assegnare pari a 3; in tale caso, ferma restando la previsione di n. 1 differenziale da riconoscere al profilo di Funzionario e n. 1 differenziale da riconoscere al profilo E.Q., il terzo differenziale verrà assegnato al dipendente (funzionario o E.Q.) che avrà conseguito il punteggio più alto nella graduatoria dell'anno di riferimento.
13. In caso di presenza nel medesimo anno di più schede di valutazione della performance riferite al medesimo dipendente, si considererà la media dei punteggi riportati nelle medesime schede ponderata in funzione del periodo di tempo assolto nel diverso, singolo ruolo, servizio o funzione (es. dipendente cui sia stato conferito in corso d'anno un incarico di Responsabile di Settore – EQ oppure Responsabile di Settore cui si stato conferito in corso d'anno un incarico di responsabilità ad *interim*).
14. Nel caso in cui vi sia un solo dipendente in organico nell'area cui si riferisce il differenziale stipendiale, e, quindi, con esclusivo riferimento a tale specifica situazione, l'Amministrazione, fermo restando il rispetto dei requisiti di partecipazione definiti dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa, può procedere al riconoscimento del suddetto differenziale stipendiale prescindendo dall'applicazione del limite del 50% dei potenziali beneficiari, a condizione che sia rilevato il conseguimento di una valutazione complessiva superiore ai $\frac{3}{4}$ del punteggio massimo ottenibile a livello di performance individuale e che sia analogamente rilevato, come previsto dalle norme di legge e di contratto, il conseguimento di un'esperienza professionale pari ad almeno la metà del punteggio massimo previsto in sede di contrattazione integrativa per tale specifica voce.

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO	PUNTEGGIO	SPECIFICHE
----------	-----------	------------



COMUNE DI FISCIANO
(PROVINCIA DI SALERNO)

Lettera d)	MASSIMO	
<p>VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità</p>	60	<p>Si applica la seguente pesatura annuale: Primo anno del triennio max 15 punti; Secondo anno del triennio max 20 punti; Terzo anno del triennio max 25 punti;</p>
<p>ESPERIENZA PROFESSIONALE L'esperienza professionale è intesa come l'“<i>esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento</i>” ed è identificata come sviluppo ed miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato. L'esperienza sarà valutata sulla base della combinazione dei seguenti elementi: 1) anzianità di servizio maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni), per un massimo di 10 punti; 2) Crescita professionale acquisita nello specifico profilo professionale posseduto. Saranno presi in considerazione: a) comportamenti organizzativi e competenze acquisite o dimostrate dal dipendente, come risultanti dai punteggi delle schede di valutazione di ogni dipendente relative all'ultimo triennio (media del triennio), in conformità al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, per un massimo di punti 10; b) incarichi di responsabilità conferiti al singolo dipendente o dallo stesso esercitati presso l'Amministrazione di appartenenza nell'ultimo triennio, per un</p>	30	<p>Un punto all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento (anzianità di servizio): massimo 10 punti.</p> <p>Al conseguimento del primo differenziale, per anzianità maturata si intenderà quella nella posizione economica acquisita con il primo differenziale attribuito con il vigente CCNL.</p> <p><i>Crescita professionale acquisita nello specifico profilo professionale assegnato, quale combinazione dei seguenti fattori di valutazione:</i></p> <p>a) <i>comportamenti organizzativi e competenze acquisite (max 10 punti)</i> b) <i>incarichi di responsabilità (max 3 punti)</i> c) <i>conoscenze tecnico-amministrative e giuridiche (max 3 punti)</i> d) <i>autonomia organizzativa e problem solving (max 4 punti).</i></p> <p><u>I fattori di valutazione di cui alle lettere b), c), d) sono attestati dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente mediante apposita scheda e condivisi in sede di Conferenza dei Servizi; per i dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), sono attestati dal Segretario Generale mediante apposita scheda.</u></p> <p>Per un totale massimo di 20 punti.</p>



COMUNE DI FISCIANO
(PROVINCIA DI SALERNO)

<p>massimo di 3 punti; c) grado di conoscenze amministrative, tecniche e giuridiche richieste dallo specifico ruolo/profilo da ricoprire e acquisite nel corso del triennio, per un massimo di 3 punti; d) grado di autonomia nell'organizzazione del lavoro e capacità di individuare soluzioni rispetto alla problematiche affrontate nell'esercizio delle attività svolte, per un massimo di 4 punti.</p> <p>Totale massimo 20 punti</p>		
<p>FORMAZIONE: Sono capacità culturali e professionali quelle risultanti: a) da titoli certificati a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano; b) da titoli ed abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune; c) dalla frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.</p> <p>Tutti i titoli attestanti l'assolvimento di un determinato percorso formativo sono valutabili a condizione che essi siano rilasciati a seguito del comprovato positivo superamento della formazione sostenuta espresso da una attestazione di idoneità o da un giudizio di valore equivalente.</p> <p>Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.</p> <p>Tutti i titoli già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito</p>	<p>10</p>	<p>AREA OPERATORI – OPERATORI ESPERTI Diploma di scuola secondaria superiore: pt. 1 Laurea triennale: pt 2 Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale): pt. 3 Abilitazione professionale: pt. 1 Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca / corso di perfezionamento e/o alta formazione): pt. 1 per ogni titolo entro il limite massimo di 4 punti Corsi di formazione e aggiornamento professionale purché certificati e comprovati da attestazione di idoneità o avvenuto positivo superamento del corso: Fino a 6 ore = punti 0,10 Da almeno 7 ore e fino a 12 ore = 0,20 Oltre 12 ore = 0,30</p> <p>AREA ISTRUTTORI Laurea triennale: pt 2 Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale): pt. 3 Abilitazione professionale: pt. 1 Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca / corso di perfezionamento e/o alta formazione): pt. 1 per ogni titolo entro il limite massimo di 4 punti Corsi di formazione e aggiornamento professionale purché certificati e comprovati da attestazione di idoneità o avvenuto positivo superamento del corso: Fino a 6 ore = punti 0,10 Da almeno 7 ore e fino a 12 ore = 0,20 Oltre 12 ore = 0,30</p> <p>AREA FUNZIONARI E.Q.</p>



COMUNE DI FISCIANO (PROVINCIA DI SALERNO)

positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa. Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro). Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.		Abilitazione professionale: pt. 1 Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca / corso di perfezionamento e/o alta formazione): pt. 2 per ogni titolo entro il limite massimo di 8 punti Corsi di formazione e aggiornamento professionale purché certificati e comprovati da attestazione di idoneità o avvenuto positivo superamento del corso: Fino a 6 ore = punti 0,10 Da almeno 7 ore e fino a 12 ore = 0,20 Oltre 12 ore = 0,30
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni nell'Ente	3	Sette anni di NON progressione: punti UNO; Otto anni di NON progressione: punti DUE; Nove o più anni: punti TRE.

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti, si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione economica all'interno delle aree, ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Allegato "C" al CCI 2023/2025

DISCIPLINA PER IL RICONOSCIMENTO E L'EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE

CAPO I

Principi generali

Art. 1 - Procedure di affidamento - Oneri per le attività tecniche

Art. 2 - Destinatari



COMUNE DI FISCIANO (PROVINCIA DI SALERNO)

Art. 3 - Gruppo di lavoro e modalità di individuazione

Art. 4 - Limite soggettivo dell'incentivo

Art. 5 - Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

Art. 6 - Centrali di committenza

Art. 7 - Quota del 20 per cento

CAPO II

Incentivo per lavori

Art. 8 - Graduazione della misura incentivante

Art. 9 - Disciplina delle varianti

Art. 10 - Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO III

Incentivo per acquisizione di servizi e forniture

Art. 11 - Graduazione della misura incentivante

Art. 12 - Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO IV

Norme comuni

Art. 13 - Principi in materia di valutazione

Art. 14 - Attività articolate e singole

Art. 15 - Assegnazioni coincidenti di più attività

Art. 16 - Riduzione dell'incentivo in caso di ritardi o di incrementi dei costi

Art. 17 - Liquidazione dell'incentivo

Art. 18 - Applicazione

Il presente regolamento è emanato ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (pubblicato nel S.O. n. 12 alla G.U. 31 marzo 2023, n. 77), così come integrato e modificato dal D. Lgs. 31 dicembre 2024 n. 209 (Correttivo al Codice dei Contratti Pubblici) e si applica nel caso di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture affidati dal Comune di Fisciano.

All'interno del presente regolamento il Codice dei contratti pubblici approvato con D. Lgs. n. 36/2023, è menzionato come "Codice".

CAPO I

Principi generali

Art. 1



COMUNE DI FISCIANO (PROVINCIA DI SALERNO)

Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche

1. Gli oneri per le attività tecniche di cui all'art. 2, c. 2, relativi alle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, **anche tramite concessioni e partenariato pubblico e privato o quanto previsto dal Libro IV del Codice**, a carico dei relativi stanziamenti, sono disciplinati dall'art. 45 del Codice e dal presente Regolamento; la disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture **di particolare importanza, così come definite dall'allegato II.14 al Codice, solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione.**

2. La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli oneri previdenziali, ed assistenziali. La misura è definita in base alla graduazione indicata nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III. **Al fine di non gravare il personale dipendente di un carico fiscale per legge imposto sull'Ente e di contro salvaguardare le esigenze di finanza pubblica, le poste a titolo di IRAP, che restano a carico dell'Amministrazione, dovranno trovare copertura all'interno del quadro economico di riferimento della singola procedura di appalto, non potendo rientrare nella quota del 20 % destinata alle finalità e alle esigenze di spesa indicate ai commi richiamati dell'art. 45 e non potendo rientrare nella quota dell'80 %, pena lo spostamento dell'onere tributario su diverso soggetto rispetto a quello individuato dalla legge (parere MIT n. 3358 del 3 aprile 2025).**

3. L'importo di cui al primo comma, in particolare, è destinato:

- a) ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'art. 2, nonché ai loro collaboratori, come individuati ai sensi dell'art. 3, per una quota dell'80%;
- b) alle finalità di cui al successivo art. 7, per una quota del 20%, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, eventualmente incrementato ai sensi delle successive disposizioni.

4. Ai fini di cui ai precedenti commi il quadro economico dell'intervento è articolato comprendendo anche le spese tecniche relative all'applicazione degli incentivi di cui all'art. 45 del Codice ed al presente Regolamento.

5. Con riferimento alle forme di concessione, partenariato e a quanto previsto dal Libro IV del Codice, i relativi incentivi, previamente determinati, sono indicati nella documentazione della procedura di affidamento e posti a carico del soggetto aggiudicatario.

Art. 2

Destinatari

1. La quota dell'80% di cui al precedente art. 1, c. 3, lett. a), relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività **del personale** dell'ente, che **svolge** le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice **o da altra disposizione normativa sopravvenuta.**

2. Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i soggetti che svolgono le seguenti attività tecniche:

- responsabile unico del **progetto - RUP**;
- soggetti incaricati della **programmazione della spesa** per investimenti;
- **collaborazione** all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento;
- redazione del documento di fattibilità delle **alternative progettuali e/o del documento di indirizzi progettuali**;
- redazione del **progetto di fattibilità tecnica ed economica**;
- redazione del **progetto esecutivo**;
- coordinamento per la **sicurezza in fase di progettazione**;
- **verifica del progetto** ai fini della sua validazione;



COMUNE DI FISCIANO (PROVINCIA DI SALERNO)

- predisposizione dei documenti di **gara**;

- **direzione dei lavori**;
- ufficio di direzione dei lavori (**direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere**);
- coordinamento per la **sicurezza in fase di esecuzione**;
- **direzione dell'esecuzione**;
- **collaboratori del direttore dell'esecuzione**;
- coordinamento della **sicurezza in fase di esecuzione**;
- **collaudo tecnico-amministrativo**;
- **regolare esecuzione**;
- **verifica di conformità**;
- **coordinamento dei flussi informativi (dal 1° gennaio 2025)**;
- **collaudo statico**;
- **i collaboratori dei suddetti soggetti**.

3. Nel caso in cui l'allegato I.10 sia abrogato e sostituito ai sensi dall'art. 45, c. 1, del Codice, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce.

Art. 3

Gruppo di lavoro e modalità di individuazione

1. In relazione alla propria organizzazione l'Ente individua con apposito provvedimento del responsabile del settore competente, **su proposta del RUP (se diversa dal Responsabile) e previa acquisizione dei pareri dei Responsabili dei Settori cui è assegnato il personale ritenuto necessario al progetto, prima dell'avvio delle attività oggetto di incentivazione**, la struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito alla singola procedura di affidamento, identificando il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle attività dei collaboratori. **Il Responsabile del Settore competente, con apposito provvedimento motivato, può modificare o revocare gli incarichi, disponendo contestualmente in ordine alle conseguenze derivanti sulle quote di incentivazione individuale originariamente previste.**
2. Possono essere destinatari dell'incentivo tecnico anche i dipendenti a tempo determinato compresi nel gruppo di lavoro di cui al comma precedente.
3. In relazione alle attività/adempimenti a ciascuno assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.
4. Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto.
5. Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal responsabile del settore competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono state imputate, nonché delle attività trasferite ad altri componenti lo stesso gruppo.
6. I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.
7. La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta ed al contributo apportato dai dipendenti coinvolti secondo i coefficienti di ripartizione indicati nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III, nonché motivata in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura, come previsto dal successivo art. 17.



COMUNE DI FISCIANO (PROVINCIA DI SALERNO)

8. Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001. Il Responsabile che dispone l'incarico è tenuto ad accertare l'insussistenza delle citate situazioni.

Art. 4

Limite soggettivo dell'incentivo

1. L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, a prescindere dalla data di pagamento, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dallo stesso dipendente. Nel caso in cui l'amministrazione adotti i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto previsti dal Codice, detto limite è aumentato del 15 per cento.
2. L'incentivo eccedente il limite di cui al precedente comma incrementa le risorse di cui al successivo art. 7.

Art. 5

Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

1. Sono esclusi dall'incentivazione di cui al presente Regolamento:
 - a) gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
 - b) i lavori di importo inferiore a euro 100.000,00 (centomila/00);
 - c) gli acquisti di beni e servizi di importo inferiore a euro 40.000,00 (quarantamila/00) **ed in ogni caso tutti gli acquisiti di beni e servizi non incentivabili ai sensi della normativa vigente (appalti di forniture e servizi in cui non sia prevista o disposta la nomina del direttore dell'esecuzione secondo quanto stabilito dall'art. 45, comma 2, del Codice e dai relativi allegati);**
 - d) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice a termini dell'art. 56;
 - e) i lavori in amministrazione diretta;
 - f) **i lavori e gli acquisti di beni e servizi – indipendentemente dal loro valore – in caso di affidamenti in house (parere ANAC n. 36/2024).**
2. È fatta salva la facoltà dell'Amministrazione di prevedere modalità diverse ed alternative di retribuzione delle attività tecniche svolte **dal proprio personale con riferimento a specifici o determinati interventi. In particolare, a solo titolo esemplificativo ed in relazione a quanto disposto al periodo precedente del presente comma, l'Amministrazione, con deliberazione di Giunta e con il consenso dei potenziali beneficiari delle relative risorse, si riserva la facoltà di attivare idonee forme di previdenza complementare o di remunerare diversamente le attività di progettazione di lavori, servizi e forniture previo confronto sindacale. Nei casi anzi detti resta inteso che l'incentivazione di cui al presente Regolamento non si applica, escludendo qualunque sovraincentivazione.**

Art. 6

Centrali di committenza

1. In caso di attività svolta da Centrale di Committenza, **al personale** della stessa è attribuito un incentivo **corrispondente all'attività effettivamente svolta** e comunque in misura non superiore al 15 % di quanto previsto per le singole procedure dal presente Regolamento.
2. La quota è assegnata su richiesta della Centrale che indichi le attività incentivabili tra quelle di cui all'art. 2, c. 2.
3. La quota assegnata alla centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Ente le cui funzioni sono state trasferite alla stessa centrale.



COMUNE DI FISCIANO (PROVINCIA DI SALERNO)

Art. 7

Quota del 20 per cento

1. La quota di cui all'art. 1, c. 3, lett. b), è incrementata da:
 - la quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo del singolo dipendente di cui all'art. 4, c. 1;
 - la quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del dirigente/responsabile di cui all'art. 17;
 - la quota parte di prestazioni non svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno all'ente.
2. Le risorse di cui al comma precedente sono destinate, nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione. Rientrano in questo ambito:
 - la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
 - l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
 - l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli e la rendicontazione della spesa;
 - l'implementazione di piattaforme informatiche o digitali di gestione delle procedure di affidamento e più in generale di quelle che assicurino la gestione dell'intero ciclo di vita del contratto pubblico, dalla fase della programmazione alla fase dell'esecuzione fino al collaudo e/o alla regolare esecuzione.
3. Le risorse di cui al primo comma sono in ogni caso utilizzate, secondo modalità stabilite nei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, per:
 - attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
 - la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
 - la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.
4. Spetta al Responsabile del Settore competente individuare, secondo l'elenco sopra citato, le priorità per l'assegnazione delle risorse finanziarie al fine di migliorare la performance del Settore.

CAPO II

Incentivo per lavori

Art. 8

Graduazione della misura incentivante

1. La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è così graduata in ragione della complessità dell'opera da realizzare:

Opere	
da euro 100.000,00 (soglia minima prevista nel Regolamento) a euro 1.000.000	percentuale del 2%
da euro 1.000.000,01 alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 1,8%
importo superiore alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 1,6%

Art. 9

Disciplina delle varianti

1. Le varianti conformi all'art. 120, comma 1, lett. c), del Codice, contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che comportino



COMUNE DI FISCIANO (PROVINCIA DI SALERNO)

opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base della procedura; l'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziato rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi dell'art. 120, c. 13, del Codice.

Art. 10

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

TABELLA 1 – LAVORI (ALLEGATO 1)

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

3. Ai collaboratori tecnici e/o amministrativi del RUP e della D.L. viene riconosciuto un punteggio per lo svolgimento dell'attività specifica (es. collaboratore tecnico/amministrativo, supporto al RUP, responsabile di fase, direttore operativo, ecc.) pari ad un massimo di punti rappresentati in tabella per la corrispondente attività assegnata.

4. L'aliquota di cui al precedente comma destinata ai collaboratori è determinata dal RUP, sentito il responsabile dell'attività specifica, sulla base della natura, dell'intensità e della partecipazione attività del collaboratore fino al massimo dei punti concedibili previsti in tabella ai sensi dell'art. 13 del presente regolamento.

5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 7, comma 1, solo al RUP ed al Direttore dei Lavori è consentito poter cumulare il punteggio assegnato con quello previsto per le figure ausiliarie (collaboratori, responsabili di fase, ecc.) nel caso in cui tali figure non siano state individuate e le attività tecniche siano state svolte dallo stesso RUP e/o dal Direttore dei Lavori.

CAPO III

Incentivo per servizi e forniture

Art. 11

Graduazione della misura incentivante

1. La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è così graduata in ragione della complessità del servizio o fornitura in affidamento:

Servizi	
da euro 40.000,00 (soglia minima prevista nel Regolamento) a euro 140.000	percentuale del 2%
da euro 140.000,01 alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 1,9%
importo superiore alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 1,8%
Forniture	
da euro 40.000,00 (soglia minima prevista nel Regolamento) a euro 140.000	percentuale del 2%



COMUNE DI FISCIANO (PROVINCIA DI SALERNO)

da euro 140.000,01 alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 1,8%
importo superiore alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 1,6%

2. Gli incentivi per gli appalti di forniture e servizi sono attribuiti a condizione che sia nominato il direttore dell'esecuzione

Art. 12

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

TABELLA 2 – (ALLEGATO 2)

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

3. Ai collaboratori tecnici e/o amministrativi del RUP e del D.E.C. viene riconosciuto un punteggio per lo svolgimento dell'attività specifica (es. collaboratore tecnico/amministrativo, supporto al RUP, responsabile di fase, direttore operativo, ecc.) pari ad un massimo di punti rappresentati in tabella per la corrispondente attività assegnata.

4. L'aliquota di cui al precedente comma destinata ai collaboratori è determinata dal RUP, sentito il responsabile dell'attività specifica, sulla base della natura, dell'intensità e della partecipazione attività del collaboratore fino al massimo dei punti concedibili previsti in tabella ai sensi dell'art. 13 del presente regolamento.

5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 7, comma 1, solo al RUP ed al Direttore dell'esecuzione è consentito poter cumulare il punteggio assegnato con quello previsto per le figure ausiliarie (collaboratori, responsabili di fase, ecc.) nel caso in cui tali figure non siano state individuate e le attività tecniche siano state svolte dallo stesso RUP e/o dal Direttore dell'esecuzione.

CAPO IV

Norme comuni

Art. 13

Principi in materia di valutazione

1. L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo le quote in tabella. Ai fini della attribuzione il responsabile del settore competente tiene conto:

- del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
- della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
- della competenza e professionalità dimostrate;
- della propensione alla risoluzione dei problemi al fine di assicurare la celerità (tempi) e l'economicità (costi) delle varie fasi del processo, rispetto a quanto preventivato.

2. L'incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte anche in caso di mancata realizzazione dell'opera o di mancata acquisizione del servizio o della fornitura.



COMUNE DI FISCIANO (PROVINCIA DI SALERNO)

3. La determinazione della corresponsione dell'incentivo da parte del responsabile è supportata da idonei elementi valutativi espliciti nella scheda di cui al successivo art. 18.
4. In ogni caso i dipendenti responsabili delle attività incentivate che violino obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza, sono esclusi dall'incentivazione.
5. Il riepilogo annuale dei provvedimenti di liquidazione è trasmesso dal responsabile al Sindaco, al Segretario comunale e all'OIV/Nucleo di valutazione per quanto di rispettiva competenza.

Art. 14

Attività articolate e singole

1. Qualora una attività sia svolta da più figure (es. RUP e collaboratori, Direttore lavori e direttori operativi, Direttore esecuzione e direttori operativi), compete alla figura principale attestare il ruolo ed il livello di partecipazione svolto dagli altri soggetti assegnati alla medesima attività ed indicare, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno.
2. In assenza di collaboratori o altre figure ulteriori richieste per l'attività specifica, l'intera quota dell'incentivo è corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività (come specificato in tabella).

Art. 15

Assegnazioni coincidenti di più attività

1. Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali.
2. Nei seguenti casi di cumulo di attività assegnate allo stesso dipendente, è applicato un abbattimento del 10 % sulla percentuale minore:
 - a) svolgimento da parte del RUP della verifica preventiva della progettazione (art. 42, Codice);
 - b) effettuazione da parte del RUP della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116, Codice);
 - c) espletamento da parte del RUP delle funzioni di direttore dell'esecuzione (art. 114, Codice);
 - d) effettuazione da parte del direttore dell'esecuzione della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116, Codice).

Art. 16

Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

1. Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
2. Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120, comma 1, del Codice, l'incentivo riferito alla direzione lavori ed al RUP ed ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.
3. Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 120, comma 1, del Codice (ovvero sia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore), al Responsabile del progetto, all'ufficio della Direzione dei lavori e al Collaudatore, se individuato, sarà corrisposto un incentivo decurtato delle percentuali come determinate nella tabella allegata.



COMUNE DI FISCIANO (PROVINCIA DI SALERNO)

4. Qualora durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.

5. Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di consegna od esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività dei soggetti coinvolti, l'incentivo, riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e loro collaboratori, è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.

Tipologia incremento	Misura dell'incremento	Riduzione incentivo
Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo contrattuale	10%
	Dal 21% al 40% del tempo contrattuale	30%
	Oltre il 40% del tempo contrattuale	50%
Costi di realizzazione	Entro il 20% dell'importo contrattuale	20%
	Dal 21% al 40% dell'importo contrattuale	40%
	Oltre il 40% dell'importo contrattuale	60%

Art. 17

Liquidazione dell'incentivo

1. La distribuzione del fondo tra le diverse figure professionali di natura tecnica ed amministrativa costituenti il gruppo di lavoro è proposta dal Responsabile Unico di Progetto in conformità agli atti di costituzione dei gruppi di lavoro dopo aver accertato la rispondenza tra quanto preordinato e quanto realizzato nei tempi definiti, nonché il corretto e puntuale svolgimento delle attività assegnate a ciascun dipendente incaricato ed il rispetto dei tempi e delle modalità di esecuzione del lavoro

2. La liquidazione del compenso è quindi effettuata dal responsabile del settore competente, su proposta ed attestazione del RUP nelle modalità indicate al precedente comma.

3. Per le attività sopra regolamentate la liquidazione dell'incentivo avviene come segue:

a) per la quantificazione e erogazione degli incentivi relativi alla fase di programmazione, progettazione ed affidamento:

- il responsabile del settore competente ratione materiae in relazione all'intervento dà atto dell'avvenuta adozione della determinazione di aggiudicazione dell'appalto di ciascuna opera;

- verifica la proposta del RUP e la relativa attestazione in cui si dà atto del lavoro svolto da ciascuna figura tecnica coinvolta, della sua rispondenza rispetto a quanto programmato, dell'eventuale sussistenza di ritardi e/o di errori imputabili ai soggetti incaricati delle specifiche funzione/attività, della quantificazione dell'incentivo spettante a ciascuna figura in relazione alle aliquote indicate nella pertinente tabella;

- assume la determinazione di liquidazione;

- se il responsabile del settore competente coincide con la figura del RUP rimette la proposta di liquidazione corredata di ogni atto relativo alle attività svolte da sé medesimo e dalle eventuali altre figure tecniche ausiliarie al Responsabile di altro Settore, come individuato nell'ultimo comma del presente articolo;

b) per la quantificazione e erogazione degli incentivi relativi alla fase dell'esecuzione:

- il responsabile unico di progetto documenta al responsabile del settore competente lo stato di avanzamento ovvero lo stato finale dell'intervento, evidenziando eventuali ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati delle singole funzioni e/o attività;



COMUNE DI FISCIANO (PROVINCIA DI SALERNO)

- il responsabile del settore valuta quanto svolto e l'eventuale presenza di ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati, sulla base della documentazione di cui al punto precedente;

- il responsabile del settore assume la determinazione di liquidazione;

- se il responsabile del settore competente coincide con la figura del RUP rimette la proposta di liquidazione corredata di ogni atto necessario relativo alle attività svolte da sé medesimo e dalle eventuali altre figure tecniche ausiliarie al Responsabile di altro Settore, come individuato nell'ultimo comma del presente articolo.

Per la fase esecutiva di un contratto di appalto, concessione e/o di partenariato pubblico/privato di durata pluriennale si procede con liquidazione annuale quantificata sulla base di quanto eseguito/accertato.

c) per la quantificazione ed erogazione dell'incentivo relativo all'attività di collaudo, certificazione di regolare esecuzione e verifica di conformità:

- il responsabile unico del progetto documenta al responsabile del settore competente l'esito positivo del collaudo/certificazione di regolare esecuzione/verifica di conformità, evidenziando la sussistenza di eventuali ritardi, omissioni e/o errori imputabili ai soggetti incaricati di specifiche attività/funzioni;

- il responsabile del settore valuta quanto svolto e l'eventuale presenza di ritardi, errori e/o omissioni imputabili ai soggetti incaricati, sulla base della documentazione di cui al punto precedente;

- il responsabile del settore assume la determinazione di liquidazione.

5. La liquidazione del compenso eventualmente spettante al Responsabile del settore competente che abbia svolto una o più delle attività o funzioni incentivate è disposta dal Responsabile del Settore Finanziario o, in caso di assenza o impedimento di quest'ultimo, dal Segretario Comunale.

Art. 18

Applicazione

1. La presente disciplina si applica ai lavori, servizi e forniture, anche tramite concessioni, partenariati pubblico-privati o quanto previsto dal Libro IV del Codice per i quali il bando, l'avviso o la lettera di invito siano stati pubblicati o trasmessi successivamente all'entrata in vigore del D. Lgs. 36/2023.

2. Le modifiche introdotte al presente regolamento trovano applicazione a tutte le procedure di affidamento pubblicate/bandite successivamente alla loro entrata in vigore. Prima di tale termine troverà applicazione la precedente disciplina, ove compatibile con le nuove disposizioni introdotte dal D. Lgs. 209/2024 e da altre norme speciali medio tempore intervenute.

