

Prot. N.62009

Lugo, 26/10/2017

Al Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Lugo  
LL. SS.

**Oggetto: RELAZIONE ILLUSTRATIVA SUL RIPARTO DEL FONDO DELLA RETRIBUZIONE  
ACCESSORIA DELLA DIRIGENZA DEL COMUNE DI LUGO PER L'ANNUALITA' 2016.  
Richiesta certificazione.**

Ai sensi del comma 3 - sexies dell'art. 40 e comma 1 dell'art. 40 bis del D. Lgs 165/2001, nonché delle indicazioni contenute nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 15/2014, si presenta la seguente relazione illustrativa sul riparto del fondo della retribuzione accessoria della dirigenza del Comune di Lugo, di cui si chiede la certificazione.

Si rappresenta che come per lo scorso anno l'ente non ha provveduto a stipulare il contratto decentrato integrativo sulla materia, in quanto il numero dei dirigenti a tempo indeterminato dell'ente è pari a zero unità; pertanto ai sensi dell'art. 4, comma 4 del CCNL del 23/12/1999 della dirigenza dell'Area II non vi è tenuto. Ciò premesso si segnala che i criteri di erogazione della suddetta retribuzione accessoria sono riportati nei seguenti regolamenti e accordi sindacali vigenti, di cui si avvale il Comune di Lugo:

- 1) Regolamento per l'erogazione dell'indennità di posizione ai dirigenti dell'Unione, approvato con delibera della Giunta dell'Unione n. 38 del 20/5/2010 e s.m.i.;
- 2) Delibere della Giunta dell'Unione che approvano il sistema di misurazione e valutazione della performance, comprendenti anche un'apposita regolamentazione per l'erogazione dell'indennità di risultato della dirigenza (Giunta n. N. 74 del 21/7/2011 e s.m.i.);
- 3) Delibera della Giunta di Lugo n. 120 del 3/6/2010 con la quale è stato approvato l'accordo sindacale per l'applicazione dell'art. 17 comma 4 e art. 20 commi 4 e 5 del CCNL del 22/2/2010.

Preliminarmente si da atto che la relazione è redatta seguendo lo schema contenuto in allegato alla Circolare n. 25 del 29/7/2012 della Ragioneria Generale dello Stato.

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del riparto del fondo della retribuzione accessoria ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>La costituzione ed il riparto del fondo della dirigenza 2017 non sono stati oggetto di accordo sindacale, ma sono stati disposti in attuazione del CCNL e di accordi di anni precedenti che si allegano.</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2017</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente _____ Componenti _____ Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Firmatarie della preintesa: _____ Firmatarie del contratto: _____
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente
<b>Materie trattate dal riparto del fondo della retribuzione accessoria (descrizione sintetica)</b>	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2017 per il finanziamento della retribuzione di posizione; b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2017 per il finanziamento della retribuzione di risultato.

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>18/09/2017</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? <b>L'organo di controllo non ha mosso alcun rilievo.</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>Il piano della performance è stato approvato con delibera della Giunta n.81 del 28/06/2017.</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? <b>Il programma è stato approvato con delibera della Giunta n. 4 in data 27/1/2016.</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì, per quanto di competenza.</b>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Il Nucleo di Valutazione ha validato la relazione sulla performance in data 27/04/2017, mentre in data 10/2/2017 ha rendicontato i risultati ottenuti dalle strutture e dall'ente.</b>
<b>Eventuali osservazioni =====</b>		

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

Il riparto delle risorse prevedere l'erogazione dei seguenti importi ai sottoelencati dirigenti:

- ❖ Fondo per l'indennità di posizione: € 20.747,32;
- ❖ Fondo per l'indennità di risultato: € 14.123,50 (di cui € 9.146,34 rimborsati dalla Provincia di Ravenna per l'incarico conferitogli fino al 31/12/2017), tenuto conto della pesatura degli obiettivi assegnati nel 2017, ai sensi dell'art. 3 del Regolamento per la valutazione della performance individuale e l'erogazione della retribuzione di risultato di dirigenti del Comune di Lugo e dell'Unione dei comuni della Bassa Romagna;
- ❖ Totale: € 34.870,82

Le previsioni del riparto sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale dirigente si applica il Regolamento per la valutazione delle posizioni ed il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvati con le citate deliberazioni della Giunta dell'Unione.

Dall'attuazione del suddetto documento, essendo previsto lo stanziamento di somme per la retribuzione di risultato dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano della performance 2017, ci si attende un incremento della produttività del dirigente.

Si resta in attesa della certificazione richiesta dal comma 3-sexies del D. Lgs 165/2001 e si porgono distinti saluti

IL DIRIGENTE  
*f.to* (Dott.ssa Francesca Cavallucci)

# **REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE DELLE INDENNITA' DI POSIZIONE AI DIRIGENTI DELL'UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA**

**Approvato con delibera di Giunta n. 68 del 6/11/2008  
Modificato con delibera della Giunta n. 38 del 20/5/2010  
Modificato con delibera della Giunta n. 6 del 24/1/2013**

## **ART. 1**

### **Criteri per l'attribuzione dell'indennità di posizione**

1. Alla graduazione della rilevanza delle posizioni dirigenziali provvede la Giunta su proposta del Nucleo di Valutazione. Per la pesatura si utilizzeranno i criteri indicati nella scheda allegato A al presente atto.
  2. La valutazione di ciascuna struttura dell'organigramma individuata dalla Giunta tra quelle avente rilevanza dirigenziale è formalizzata attraverso la compilazione della scheda allegato A. Tale valutazione resta invariata fino al verificarsi di modifiche organizzative che possono variare qualcuno dei parametri indicati.
  3. Per la individuazione degli importi delle indennità di funzione si procede come segue. L'indennità spettante alle posizioni è fissata proporzionalmente al punteggio ottenuto, tenuto conto di limiti minimo e massimo contrattuali e fino ad esaurimento dei fondi. A 100 punti corrisponde il massimo contrattuale. Non possono aversi posizioni dirigenziali inferiori al minimo contrattuale, qualora dalla suddivisione del fondo questo accada, alle posizioni interessate va comunque garantito il suddetto importo minimo.
1. La graduatoria delle posizioni dirigenziali è unica e comprende sia le posizioni a tempo indeterminato che determinato.
  2. L'indennità di posizione si eroga mensilmente per tredici mensilità.

## **ART. 2**

### **Applicazione del regolamento ai dirigenti assunti a tempo determinato**

1. Il presente regolamento si applica anche ai dirigenti assunti con contratto a tempo determinato.

## COMUNE DI LUGO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE
--

ANNO \_\_\_\_\_

STRUTTURA: .....
------------------

**1**

**STRATEGICITA' DELLE POLITICHE PRESIDATE RISPETTO AL PROGRAMMA DEL SINDACO**  
**Punteggio massimo disponibile = punti 20**

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
1.1 Rilevanza delle attività svolte rispetto all'attuazione degli indirizzi di governo	da 1 a 10		
1.2 Peso delle funzioni di competenza della struttura sulle attività complessive dell'ente	da 1 a 10		

**2**

**QUADRO DELLE RELAZIONI GESTITE**  
**Punteggio massimo disponibile = punti 20**

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
2.1 Complessità delle relazioni	da 1 a 10		
2.2 Grado di disomogeneità delle attività controllate	da 1 a 10		

**3**

**COMPLESSITA' DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI RICHIESTE**  
**Punteggio massimo disponibile = punti 20**

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
3.1 Competenze specialistiche	da 1 a 5		
3.2 Competenze manageriali	da 1 a 15		

**4**

**GRADO DI COGENZA DEL COMPLESSO DELLE NORME, DEI REGOLAMENTI E DEGLI ATTI ADOTTATI DALL'ENTE CHE VINCOLANO E ORIENTANO LE ATTIVITA' DI COMPETENZA**  
**Punteggio massimo disponibile = punti 10**

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
4.1 Grado di variabilità del quadro normativo	da 1 a 5		
4.2 Livello di discrezionalità delle scelte	da 1 a 5		

**5**  
**ENTITA' DELLE RISORSE FINANZIARIE GESTITE**  
**Punteggio massimo disponibile = punti 10**

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
5.1 Valore percentuale del budget sul totale della spesa corrente	da 1 a 10		

**6**  
**COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA**  
**Punteggio massimo disponibile = punti 10**

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
6.1 personale gestito (dipendente e non)	da 1 a 5		
6.2 personale direttivo che opera nella struttura o coordinato	da 1 a 5		

**7**  
**FABBISOGNO DI INNOVAZIONE RICHIESTO**  
**Punteggio massimo disponibile = punti 10**

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
7.1 Necessità di rinnovamento di attività e procedure Da valutare in riferimento all'apporto rispetto alla razionalizzazione di processi con conseguente riduzione di costi, persone, servizi. <sup>1</sup>	da 1 a 10		

**PESO COMPLESSIVO DELLA POSIZIONE**

--

Per ogni parametro possono essere assegnati anche punteggi in decimali.

Lugo, \_\_\_\_\_

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Il parametro viene valutato annualmente con riferimento al consuntivo degli interventi di razionalizzazione effettuati nell'anno precedente.

## **Sistema di misurazione e valutazione della performance dei comuni della Bassa Romagna e dell'Unione**

DELIBERA DELLA GIUNTA N. 74 DEL 21/7/2011 E S.M.I.

### **10.2 Regolamento per la valutazione della performance individuale e l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti del Comune di Lugo e dell'Unione dei comuni della Bassa Romagna**

#### **ART. 1**

##### **Determinazione fondi per le indennità di posizione e della retribuzione di risultato**

1. La Giunta dell'Unione, sentito il Segretario Generale del Comune di Lugo (per i dirigenti di quell'ente), su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), nel rispetto dei criteri fissati dal CCNL, dal contratto decentrato integrativo e nei singoli contratti individuali di lavoro, individua le posizioni dirigenziali e fissa annualmente gli importi attribuibili alle posizioni secondo il sistema di pesatura approvato con il presente atto.
2. La Giunta istituisce nel bilancio di ciascun ente due distinti fondi per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato spettante ai dirigenti assunti a tempo indeterminato ed a tempo determinato. Il fondo di ciascun ente per i dirigenti a tempo determinato è costituito tenendo conto di quanto stabilito dai singoli contratti individuali di lavoro, in particolare nel caso siano presenti dirigenti con contratto di lavoro di diritto privato.
3. Il fondo di ciascun ente per i dirigenti a tempo indeterminato è ripartito in rapporto al peso delle strutture dirigenziali sulle quali è assegnato un incarico. Quello per i dirigenti a tempo determinato, comprendente sia incaricati con contratto di diritto pubblico, sia incaricati con contratto di diritto privato è ripartito, per i primi, in proporzione alla pesatura della struttura diretta e all'eventuale indennità aggiuntiva fissata dalla Giunta, mentre per i secondi, tenuto conto di quanto fissato nel contratto individuale di lavoro.

#### **ART. 2**

##### **Verifica dei risultati di gestione**

1. A questo fine si utilizza il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

#### **ART. 3**

##### **Procedura per la valutazione della performance individuale e l'attribuzione dell'indennità di risultato**

1. A preventivo l'OIV effettua per ciascun ente la pesatura degli obiettivi assegnati nel PEG ad ogni dirigente come segue. Agli obiettivi ordinari e straordinari individuati nel PEG dell'anno viene assegnato un punteggio complessivo da 0 a 10. Il punteggio è graduato, tenuto conto della rilevanza per l'Ente e del grado di difficoltà di realizzazione dei suddetti obiettivi.
2. I due fondi destinati all'incentivazione di risultato dei dirigenti a tempo indeterminato e determinato sono conseguentemente ripartiti a preventivo tra i dirigenti in quote proporzionali al punteggio loro assegnato dall'OIV dopo la suddetta pesatura.
3. L'assegnazione dei punteggi nella scheda avviene nel rispetto della seguente procedura:
  - a) L'OIV, vista la proposta di scheda redatta dai dirigenti di area per quelli di settore e del Direttore Generale/Segretario Generale per quelli di Area, compila per ciascun dirigente, a titolo di proposta, la scheda di valutazione allegata;
  - b) le schede contenenti le valutazioni vengono trasmesse ai dirigenti interessati, assegnando un termine perentorio di 10 giorni dal ricevimento per avanzare osservazioni o controdeduzioni;
  - c) I dirigenti possono inviare controdeduzioni scritte, oppure chiedere di essere ascoltati dal Presidente/Sindaco e dal Presidente dell'OIV;

- d) il Presidente/Sindaco con proprio decreto, sentita informalmente la Giunta, prende atto delle proposte di valutazione dell'OIV e delle eventuali osservazioni o controdeduzioni avanzate dai dirigenti e assegna in via definitiva a ciascun dirigente il punteggio finale per l'anno di riferimento.

4. L'importo dell'indennità viene percentualizzato in relazione all'effettiva presenza. Non si detraggono le assenze a qualsiasi titolo per un totale di 156 ore annue, pari a 26 giorni di sei ore ciascuno. Non si detraggono inoltre le assenze per ferie e recuperi di ore fatte in più.

5. A consuntivo ciascun importo viene rideterminato a seconda della valutazione formulata dall'OIV ed approvata dal Presidente/Sindaco, dopo le eventuali osservazioni o controdeduzioni dei dirigenti interessati. L'importo è rideterminato come segue. Il punteggio va da 0 a 100. Per valutazioni inferiori a 20 punti non si eroga la retribuzione di risultato; da 20 a 40 si eroga il 40% della retribuzione, da > 40 a 60 punti si eroga il 60% della retribuzione; da > 60 a 80 punti si eroga l'80% dell'indennità; da > 80 punti si eroga il 100% della retribuzione.

6. Le economie realizzate che danno titolo all'erogazione di un'indennità inferiore a quella massima, vengono raccolte in un unico budget che è ridistribuito ai dirigenti proporzionalmente al voto ottenuto, rapportato all'effettiva presenza contrattualmente dovuta.

7. All'importo risultante dalla sommatoria degli importi calcolati secondo quanto indicato al comma 5, si aggiungono le eventuali somme risultanti dall'applicazione dell'art. 20, commi 4 e 5 del CCNL della dirigenza del 22/2/2010.

#### **ART. 4**

##### **Disposizioni applicabili ai dirigenti comandati all'ente**

La valutazione dei dirigenti comandati presso l'ente per un periodo di tempo ridotto, e comunque fino al 50% sarà fatta dall'OIV dell'ente di appartenenza. Tuttavia l'OIV dell'ente da cui dipende prima di fare la valutazione dovrà acquisire il parere del Direttore Generale/Segretario Generale dell'ente presso il quale il dirigente presta la parte residua del tempo di lavoro.

Per i dirigenti che si trovano in posizione di comando presso l'ente in una quota di tempo superiore al 50%, la valutazione sarà fatta dall'OIV dell'ente utilizzatore, acquisendo il parere del Direttore Generale/Segretario Generale dell'ente da cui dipende il dirigente. La valutazione sarà espressa utilizzando la scheda dell'ente utilizzatore.

Tuttavia, poiché le risorse per retribuire i dirigenti sono nel fondo dell'ente da cui dipendono, le procedure ed i tempi da osservarsi per i pagamenti saranno quelle dell'ente nel cui organico è inserito il dirigente.

I ricorsi contro la valutazione vanno indirizzati al Sindaco/Presidente dell'ente dove il dirigente presta la maggior parte del servizio.

#### **ART. 5**

##### **Comitato dei Garanti**

1. Ai sensi dell'art.15 del CCNL del 23/12/1999 è costituito il Comitato dei Garanti, composto da un rappresentante ed un supplente (eletti a maggioranza di voti dall'assemblea dei dirigenti a tempo indeterminato e determinato del Comune di Lugo e dell'Unione, e comunicati all'Unione e alle OO. SS. dalla RSA della dirigenza dei due enti), da un esperto in organizzazione del lavoro pubblico e da un magistrato della Corte dei Conti, con funzioni di presidente, designato dal Presidente della sezione regionale della suddetta magistratura contabile. In mancanza della suddetta designazione i due membri del Comitato designano concordemente un presidente esperto nel controllo di gestione.
2. Il Comitato resta in carica fino alla scadenza del mandato del Presidente.
3. Il Comitato dei Garanti, ricevuto lo schema di provvedimento negativo, ascolta, se richiesto, il dirigente interessato ed esprime il parere entro quarantacinque giorni. Decorso inutilmente detto termine il Presidente prescinde da tale parere. Il Comitato può subordinare il parere favorevole ad una modifica dello schema di provvedimento.
4. Ai membri del Comitato dei Garanti non spetta alcun compenso.
5. La segreteria del Comitato è curata dal Servizio Disciplinare e Contenzioso del Lavoro.

**ART. 5**

**Applicazione del regolamento ai dirigenti assunti a tempo determinato**

1. Il presente regolamento si applica anche ai dirigenti assunti con contratto a tempo determinato.

ALLEGATO ALL'ART. 3

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI

	Parametri	n. parametri	punteggio massimo per parametro	punti disponibili
<b>Risultati</b>	Attuazione degli obiettivi assegnati (risultati)			<b>40</b>
<b>Comportamento Manageriale</b>	Parametri strategici	3	15	40
	Parametri rilevanti	2	10	20
subtotale comportamento manageriale				<b>60</b>
<b>Totale massimo raggiungibile</b>				<b>100</b>
<b>Risultati gestionali</b>	<b>VALUTAZIONI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	<i>max 30 punti</i>	
1.1 <b>Attuazione degli obiettivi assegnati.</b> Da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PDO del PEG: grado di raggiungimento degli obiettivi inferiore/uguale a ... La valutazione del parametro tiene conto dell'apporto dato dal dipendente alla performance di ente, agli obiettivi della struttura di appartenenza ed a quelli individuali	40%<	<b>0</b>		
	40% - %50	<b>8</b>		
	> 50% - 60%	<b>16</b>		
	> 60% - 70%	<b>24</b>		
	> 70% - 89%	<b>32</b>		
	> 89%	<b>45</b>		
<b>subtotale Risultati gestionali</b>				<b>45</b>
<b>Parametri strategici</b>	<b>VALUTAZIONI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	<i>max 60 punti</i>	
2.1 <b>Capacità di razionalizzare.</b> Capacità di snellire le attività amministrative e di semplificarle riducendo gli oneri burocratici e i tempi amministrativi a carico dell'utente nonché capacità di modernizzare e migliorare il servizio verso il cittadino.	Insufficiente	<b>0</b>		
	Sufficiente	<b>3,75</b>		
	discreto	<b>7,5</b>		
	buono	<b>11,25</b>		
	ottimo	<b>15</b>	<b>x</b>	<b>15</b>
2.2 <b>Governance e comunicazione.</b> Capacità di comunicare e rendere conto del proprio operato.	Insufficiente	<b>0</b>		
	Sufficiente	<b>3,75</b>		
	discreto	<b>7,5</b>		
	buono	<b>11,25</b>		
	ottimo	<b>15</b>	<b>x</b>	<b>15</b>
2.3 <b>Differenziazione.</b> Capacità di misurare ed evidenziare diversità di tipo quantitativo e qualitativo nei contributi dei propri collaboratori (*)	Insufficiente	<b>0</b>		
	Sufficiente	<b>1,25</b>		
	discreto	<b>2,5</b>		
	buono	<b>3,75</b>		
	ottimo	<b>5</b>	<b>x</b>	<b>5</b>
<b>subtotale parametri strategici</b>				<b>40</b>
<b>Parametri rilevanti</b>	<b>VALUTAZIONI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	<i>max 10 punti</i>	
2.4 <b>Leadership partecipativa.</b> capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, capacità di dialogo con i propri collaboratori, capacità di gestire relazioni, capacità di ascolto e di selezione delle esigenze dei propri collaboratori (+). Capacità di far funzionare la squadra in un'ottica di integrazione tra singolo ente e Unione.	Insufficiente	<b>0</b>		
	Sufficiente	<b>2,5</b>		
	discreto	<b>5</b>		
	buono	<b>7,5</b>		
	ottimo	<b>10</b>	<b>x</b>	<b>10</b>
2.5 <b>Team building.</b> Capacità di lavorare in	Insufficiente	<b>0</b>		



squadra, quindi di riconoscere e valorizzare il contributo degli altri	Sufficiente	2,5	x	10
	discreto	5		
	buono	7,5		
	ottimo	10		
<b>subtotale risultati</b>				<b>40</b>
<b>subtotale Comportamento manageriale</b>				<b>60</b>
Per ogni parametro possono essere assegnati anche punteggi decimali		<b>TOTALE</b>		<b>100</b>

<b>PIANO DI SVILUPPO</b>	<b>azioni e strumenti</b>			
<b>Aree di miglioramento</b>				

NOTE

\* Il punteggio del parametro 2.3 è attribuito in relazione alla capacità di differenziare le proposte di valutazione dei colla-

$\sigma_x = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n}}$  SCM, applicando la seguente formula:

Il risultato ottenuto è proporzionato al peso del medesimo fattore per il livello. Se SQM maggiore/uguale a 10 la valutazione è pari a 10, per valori inferiori a 10 la valutazione è proporzionalmente ridotta. Qualora il dirigente/segretario non si avvalga di collaboratori che valuti direttamente o di cui proponga la valutazione, anche soltanto come parere, il punteggio relativo al parametro "Differenziazione" viene ridistribuito in parti uguali tra gli altri 2 parametri strategici. Nel caso il dirigente/segretario debba valutare un numero di collaboratori inferiore a 5, il suo scarto viene aumentato come segue: con 2 collaboratori + 3, con 3 +2, con 4 + 1.

+ Nell'assegnazione del punteggio a questo fattore l'OIV terrà conto dell'esito delle indagini sul benessere organizzativo previste dall'art. 14 del D. Lgs 150/2009

## **CRITERI PER LA DISTRIBUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ARTICOLO 92 DEL D. LGS 12 APRILE 2006, N. 163 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI ED INTEGRAZIONI NEGLI ENTI DELLA BASSA ROMAGNA**

(Concordato con la delegazione sindacale di area il 21/12/2010)

(Approvato dall'Unione dei Comuni della Bassa Romagna con Delibera della Giunta n. 139 del 23/12/2010).

**(AI SENSI DELL'ART. 13 DEL D.L. N. 90/2014, QUESTO REGOLAMENTO NON SI APPLICA PER I PROGETTI APPROVATI SUCCESSIVAMENTE AL 25/6/2014)**

### **ART.1**

#### **Ambito d'applicazione e definizione**

1. Il presente regolamento ha per oggetto la ripartizione del fondo costituito ai sensi dell'art. 92 del D.Lgs 12/4/2006, n.163 e successive modifiche ed integrazioni.
  2. Ai fini del presente regolamento rientrano nella definizione di "Uffici Tecnici" dell'Ente le unità organizzative cui sono assegnati compiti di progettazione di lavori pubblici e di interventi urbanistici, nonché le unità organizzative specificatamente costituite per gli eventuali servizi di ingegneria occorrenti per la realizzazione delle opere o dei lavori inseriti nel Piano Triennale delle Opere Pubbliche.
  3. La progettazione e la pianificazione interna da valutarsi ai fini dell'incentivazione comporta: a) che i lavori siano compresi nel programma da eseguire nel triennio; b) che il programma ed i progetti preliminari siano approvati; c) che i progetti si riferiscano a spese iscritte in bilancio; d) che pertanto gli oneri per la progettazione facciano carico agli stanziamenti previsti nei titoli I e II della spesa, per la realizzazione dei singoli lavori, nel bilancio dell'ente, mentre quelli per la pianificazione urbanistica, se non finanziati nel titolo II della spesa siano finanziati nel bilancio corrente; e) che l'ufficio comunale rediga, da solo e/o con l'ausilio di professionisti esterni i progetti preliminari, definitivi ed esecutivi di ciascun lavoro pubblico; nel caso di ausilio di professionalità esterne all'Ente gli importi progettuali medesimi saranno stralciati dall'ammontare complessivo dell'opera e gli incentivi riconosciuti saranno calcolati in base alle attività effettivamente espletate all'interno degli Uffici Tecnici. I risparmi derivanti andranno a costituire economie secondo quanto stabilito dalla legislazione vigente. Nel caso di opere progettate completamente all'esterno spetteranno comunque al R.U.P. ed ai suoi collaboratori la quota parte dell'incentivo per le specifiche attività effettuate, così come al Direttore dei lavori, al Responsabile della Sicurezza in fase progettuale ed esecutiva, ai Collaudatori e ad ogni altro tecnico se interni; f) che la quota massima del 2% del costo preventivata per ogni opera o lavoro che abbia le caratteristiche predette o il 30% della tariffa professionale stimata sulla base di preliminari indagini di mercato per gli interventi di pianificazione urbanistica, è destinata ad un fondo interno da ripartire tra il personale che abbia partecipato direttamente alla redazione del progetto per l'appalto dell'opera o lavoro (e quindi, oltre al preliminare ed al definitivo, il progetto esecutivo) o alla redazione dell'atto di pianificazione urbanistica; g) le somme occorrenti sono prelevate dalle quote degli stanziamenti destinati al lavoro pubblico da progettare o da altro capitolo di bilancio ed assegnate nel P.E.G. al dirigente/responsabile competente.
- L'attività di progettazione e la stesura degli atti di pianificazione è svolta di norma al di fuori del normale orario di lavoro e comunque non dà luogo alla liquidazione di lavoro straordinario o al rafforzamento dell'ufficio con risorse umane aggiuntive, al fine di realizzare il lavoro nei tempi concordati con l'Amministrazione. Le spese necessarie per la produzione e l'esecuzione degli elaborati rientrano nelle normali spese di funzionamento degli uffici, sia per quanto riguarda il consumo dei materiali e l'utilizzo delle attrezzature, sia per quanto riguarda l'effettuazione delle missioni strettamente utili e necessarie per lo svolgimento dell'incarico.
  - La Giunta nella delibera di approvazione del progetto definitivo o, in mancanza, esecutivo o il dirigente/responsabile nella determina di approvazione della spesa per l'atto di pianificazione urbanistica provvedono a verificare che l'opera o il lavoro rientri nell'ambito di applicazione dell'art. 92 commi 5 e 6 del D. Lgs 163/2006 e successive modifiche ed integrazioni, dandone atto nel dispositivo ed approvando le voci del quadro economico sulle quali sarà calcolata la quota da erogarsi a titolo di incentivo.

### **ART. 2**

#### **Destinazione del fondo per la progettazione**

1. Il fondo di cui dell'art. 92 commi 5 e 6 del D. Lgs 163/2006, e successive modifiche ed integrazioni, è destinato - sulla base dei criteri stabiliti nel presente regolamento - al personale degli Uffici Tecnici dell'ente ed al personale delle altre strutture inserito nei gruppi di progettazione. Tale fondo è ripartito tra il Responsabile Unico del Procedimento e gli Incaricati della progettazione, della redazione del piano di sicurezza, della Direzione Lavori, del

collaudo nonché tra i loro collaboratori, ovvero tra il Responsabile Unico del Procedimento, i suoi collaboratori e gli incaricati della redazione di atti di pianificazione generale o particolareggiata.

2. In casi particolari, dovuti alla complessità tecnica o artistica e/o importanza dell'opera, ovvero alla incidenza della medesima sul territorio di tutti o parte dei comuni appartenenti alla Bassa Romagna o, in fine, per gli atti di pianificazione relativi a uno o più comuni di quest'area, possono essere appositamente costituiti gruppi di lavoro composti da tecnici e collaboratori appartenenti agli enti dell'area, che abbiano manifestato la propria disponibilità a provvedere alla progettazione dell'intera opera o strumento di pianificazione ed agli altri adempimenti amministrativi e tecnici necessari. In tal caso il fondo di cui al comma 1, costituito dalle risorse messe a disposizione per l'opera da parte di tutti gli enti interessati, ciascuno per la propria quota, previo accordo tra le giunte, sarà ripartito tra tutti gli appartenenti al suddetto gruppo di lavoro con le modalità previste dal presente regolamento.
3. Il *gruppo di lavoro per la progettazione di opere pubbliche* è un'aggregazione temporanea costituita dal Responsabile del procedimento (RUP) e dal nucleo di progettazione riuniti allo scopo di raggiungere l'obiettivo nei tempi prefissati e con i requisiti richiesti. Il RUP viene nominato dal Responsabile della struttura di massima dimensione o, quando il RUP coincide con questa figura, dal Direttore Generale / Segretario Generale, in attuazione del PEG o del piano pluriennale degli investimenti o della determina / delibera di Giunta che definisce l'obiettivo e assegna le risorse per la progettazione svolta dal personale dell'ente.

4. Il gruppo di lavoro è composto da:

*Responsabile Unico del procedimento* che coordina tutto l'iter di formazione e approvazione del progetto, assicurando la regolarità tecnico amministrativa, l'acquisizione di pareri ed il rispetto dei tempi assegnati; è un tecnico in possesso di titolo di studio adeguato alla natura dell'intervento da realizzare, abilitato all'esercizio della professione o, quando l'abilitazione non sia prevista dalle norme vigenti, un tecnico con idonea professionalità;

*Nucleo tecnico* formato da:

- *Progettisti, coordinatori della sicurezza*, in possesso di titolo di studio adeguato alla natura dell'intervento da realizzare, che firmano il progetto assumendo la responsabilità tecnica e culturale di quanto prodotto, eventualmente abilitati all'esercizio della professione, quando l'abilitazione sia prevista dalle norme vigenti;
- *Collaboratori*, sia tecnici che amministrativi, che intervengono nelle diverse fasi di progettazione e nel procedimento attraverso la predisposizione degli elaborati;
- *Direttori lavori*, incaricati della direzione dei lavori e del coordinamento della sicurezza in fase esecutiva;
- *Collaudatori*.

5. Il *gruppo di lavoro per la progettazione urbanistica* è un'aggregazione temporanea costituita dal RUP e dal nucleo di progettazione riuniti allo scopo di raggiungere l'obiettivo nei tempi prefissati e con i requisiti richiesti. Il RUP viene nominato dal Responsabile della struttura di massima dimensione che deve effettuare la progettazione o, quando il RUP coincide con questa figura, dal Direttore Generale / Segretario Generale, in attuazione del PEG o della determina / delibera di Giunta che definisce l'obiettivo e assegna le risorse per la progettazione urbanistica da svolgersi a cura del personale dell'amministrazione comunale.

6. Il gruppo di lavoro è composto da:

*Responsabile unico del procedimento* che coordina tutto l'iter di formazione e approvazione del progetto assicurando la regolarità tecnico amministrativa, l'acquisizione di pareri e il rispetto dei tempi assegnati; è un tecnico in possesso di titolo di studio adeguato alla natura dell'intervento da realizzare, abilitato all'esercizio della professione o, quando l'abilitazione non sia prevista dalle norme vigenti, un tecnico con idonea professionalità;

*Nucleo di progettazione urbanistica* composto da:

- *Progettisti*, in possesso di titolo di studio adeguato alla natura dell'intervento da realizzare ed abilitati all'esercizio della professione quando l'abilitazione sia prevista dalle norme vigenti, che firmano il progetto assumendo la responsabilità tecnica e culturale di quanto prodotto;
- *Collaboratori* sia tecnici che amministrativi che intervengono nella progettazione e nel procedimento attraverso la predisposizione degli elaborati.

### **ART. 3**

#### **Costituzione e modalità di erogazione del fondo per la progettazione**

1. Il fondo di cui all'articolo 92 del D. Lgs 163/2006 è costituito da una somma pari ad un massimo del 2% dell'importo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro.
2. Detta somma potrà erogarsi solo qualora si renda indispensabile l'elaborazione di un progetto, ovvero quando saranno presenti, perché necessari, il progetto preliminare (ove occorra), definitivo e/o esecutivo, anche accorpato e saranno fatti prevalentemente dagli uffici comunali. La stessa sarà graduata in ragione dell'entità dei lavori e della loro complessità.

3. Conseguentemente la quota percentuale incentivante è stabilita dai singoli enti in conformità ai seguenti scaglioni anche nell'ambito dello stesso progetto:
- ⌚ Progetti (esclusa la manutenzione ordinaria) con importo fino a - 500.000,00: percentuale del 2%;
  - ⌚ Progetti (esclusa la manutenzione ordinaria) con importo da - 500.001,00 a - 1.000.000,00: percentuale del 2% da - 0,00 a - 500.000,00, percentuale dell\_1,75% da - 500.001,00 a - 1.000.000,00;
  - ⌚ Progetti (esclusa la manutenzione ordinaria) con importo superiore a - 1.000.000,00): percentuale del 2% da - 0,00 a - 500.000,00, percentuale dell\_1,75% da - 500.001,00 a - 1.000.000,00, percentuale del 1,5% oltre - 1.000.000,00;
  - ⌚ Progetti per interventi di manutenzione ordinaria con importo fino a - 250.000,00: percentuale dello 1,40%.
  - ⌚ Progetti per interventi di manutenzione ordinaria con importo uguale o superiore a - 250.000: percentuale dello 1,25%.
4. Una volta approvato il progetto, definiti i tempi di realizzazione e concordati i relativi importi con l'organo individuato dall'ente, non si erogheranno incentivi su eventuali sue variazioni o perizie di variante che dovessero rendersi necessarie per responsabilità del progettista.
5. Gli incentivi corrispondenti alle percentuali applicate agli importi dei lavori a base d'asta, saranno inseriti nel quadro economico del costo preventivato dell'opera o del lavoro; in sede di approvazione dell'atto che impegna la spesa si provvede a calcolare l'ammontare esatto del compenso.
6. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo saranno attribuiti ai componenti del Gruppo di lavoro nell'ambito delle seguenti percentuali:

RESPONSABILE UNICO DEL PROCEDIMENTO	10%		10%
		Progetto Preliminare	5%
		Progetto Definitivo	10%
		Progetto Esecutivo	20%
		Piano di Sicurezza	10%
		Collaboratori tecnici e amministrativi	10
UFFICIO DIREZIONE LAVORI	30,00%		30%
COLLAUDO	5%		5%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>

7. Le suddette percentuali di riparto possono essere derogate soltanto in casi eccezionali, debitamente motivati, legati alla natura e complessità dell'opera.
8. Le prestazioni elencate al precedente comma per la parte progettuale, si intendono svolte con la predisposizione, di norma, degli elaborati descrittivi e grafici previsti dalla legge. Qualora venga redatto il solo progetto esecutivo, si intendono redatte le altre fasi di progettazione, inclusa la fase relativa alla sicurezza. In tal caso l'incentivazione spettante è pari al 45% fermo restando le quote previste per le altre attività.
9. Qualora si renda necessario attivare una collaborazione specialistica esterna o affidare una parte della progettazione all'esterno, la percentuale di incentivo prevista per detta attività diviene un'economia di bilancio.

#### **ART. 4**

##### **Costituzione e quantificazione del fondo per la pianificazione**

1. Relativamente ad un atto di pianificazione generale o particolareggiata, redatto direttamente dalla competente struttura dell'ente, ovvero dal gruppo di lavoro di cui al comma 3 del precedente articolo 2, il fondo ex art. 92 del D. Lgs 163/2006 e successive modifiche ed integrazioni è costituito dal 30% della tariffa professionale vigente, stimata sulla base di preliminari indagini di mercato e concordata con il Direttore Generale / Segretario Generale.
  - Per atti di pianificazione generale o particolareggiata e le loro varianti devono intendersi i piani e gli strumenti urbanistici disciplinati da disposizioni legislative nazionali e/o regionali, ovvero specificatamente deliberati dall'ente, sulla base di precise prescrizioni legislative e/o regolamentari.

- Gli atti sopra indicati saranno redatti in conformità alle prescrizioni di legge e regolamentari e, per quanto applicabile, alla circolare del ministero dei lavori pubblici del 1° Dicembre 1969, n. 6679 e sue modificazioni.
- 4. La tariffa urbanistica - ai sensi della Circolare del Ministero dei Lavori Pubblici del 1° Dicembre 1969 n. 6679 e sue modificazioni - prevede, per le attività di pianificazione generale o particolareggiata di cui al comma 2 del presente articolo, un compenso, valutato a discrezione, ai sensi dell'art. 5 della tariffa professionale. Tale compenso, commisurato alla estensione del territorio ente ovvero della Bassa Romagna per i piani d'area vasta, o riguardanti gruppi di enti, al numero degli abitanti, agli insediamenti produttivi ed alle analoghe prestazioni, viene approvato dalla Giunta Comunale nell'ambito del PEG, o dalla Giunta dell'Unione, sentito il *Responsabile del Procedimento*, al netto del rimborso di eventuali spese inizialmente non preventivate e debitamente documentate.
- 5. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per le attività di pianificazione saranno attribuiti ai componenti del Gruppo di lavoro nell'ambito delle seguenti percentuali:
  - ⌚ Responsabile unico del procedimento 10%
  - ⌚ Nucleo di progettazione o progettista 75%
  - ⌚ Collaboratori tecnici o amministrativi 15%
 (in proporzione alla quantità e qualità del lavoro svolto).

## ART. 5

### Personale partecipante alla ripartizione del fondo - Procedure

- *Fondo per la progettazione* Ai fini della ripartizione del fondo di cui all'art.2, il personale interessato è quello individuato dall'art. 92 del D. Lgs 163/2006 e successive modifiche ed integrazioni, in relazione al progetto ed alla funzione che dovrà svolgere, e descritto nell'art.2, comma 1.
- La Giunta, sentito il Responsabile della struttura di massima dimensione interessata, individua negli atti programmatori i progetti da affidare ai tecnici dell'ente nell'ambito del programma triennale dei lavori pubblici approvato dal Consiglio; per ogni opera compresa nel programma deve essere indicato il *Responsabile unico del Procedimento*, nominato dal Responsabile della struttura di massima dimensione interessata o, quando il RUP coincide con questa figura, dal Direttore Generale / Segretario Generale nell'ambito dell'organico dell'Ente. *Il Responsabile del Procedimento* è un tecnico, in possesso di titolo di studio adeguato alla natura dell'intervento da realizzare, abilitato all'esercizio della professione o, quando l'abilitazione non sia prevista dalle norme vigenti, un funzionario con idonea professionalità.
- 3. Per ogni opera o lavoro di cui è stato deciso l'assolvimento dei servizi di ingegneria con le risorse interne è costituito il Nucleo Tecnico che è composto dai *Progettisti, dai Coordinatori della sicurezza nella fase della progettazione e dai Collaboratori*, che si identificano nel personale tecnico e amministrativo che interviene attraverso l'esecuzione di operazioni di supporto. Il Nucleo deve essere costituito in tempo utile per la tempestiva redazione del progetto preliminare (ove occorra), che deve essere obbligatoriamente approvato prima dell'inserimento dell'opera nell'elenco annuale, salvo variazioni in corso d'anno.
- 4. Al *Responsabile unico del Procedimento*, cui è affidata la responsabilità e la vigilanza delle fasi della progettazione, dell'affidamento e della esecuzione di ogni singolo intervento, compete l'onere della costituzione del Nucleo tecnico. In tale atto dovranno essere indicati - nel rispetto degli indirizzi politici ricevuti - gli elaborati in cui si articolano le varie fasi progettuali, la tempistica di ogni fase, ivi comprese quelle intercorrenti tra la progettazione e il collaudo dell'opera, i services occorrenti, il personale da impiegare, la ripartizione del fondo, le penali per il ritardato adempimento. *Il Responsabile del Procedimento*, nell'ambito della formalizzazione dei Nuclei articolerà e designerà le figure professionali e quelle amministrative occorrenti, a partire dalla attività di progettazione fino alla fase finale del collaudo.
- 5. *Il Responsabile del Procedimento* provvede altresì, prima della gara, a costituire l'Ufficio di Direzione dei Lavori in cui sono previsti il *Direttore dei Lavori, i Direttori Operativi e gli Ispettori di cantiere*.
- 6. La nomina dell'*Organo di Collaudo* avviene a cura del *Responsabile del Procedimento* entro 30 giorni dalla data di ultimazione dei lavori, ovvero dalla data di consegna dei lavori in caso di collaudo in corso d'opera. L'incarico del collaudo viene affidato a soggetti di specifica qualificazione professionale commisurata alla categoria e tipologia degli interventi, alla loro complessità ed al relativo importo.
  - Nell'ipotesi di carenza nel proprio organico di soggetti in possesso dei necessari requisiti, accertata e certificata dal responsabile del procedimento, l'incarico di collaudatore è affidato dal *Responsabile del Procedimento* ad altri tecnici degli enti della Bassa Romagna, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 3, ovvero, infine, a tecnici esterni.
  - *Fondo per la pianificazione* La scelta degli atti di pianificazione, e le priorità fra questi, sono preventivamente definite negli atti programmatori della Giunta del Comune, o dalla Giunta dell'Unione per la pianificazione d'area vasta, ed approvati, in conformità al Piano degli Investimenti ed al Bilancio Annuale e Pluriennale. In tale fase vengono indicati i responsabili dei singoli procedimenti di pianificazione, nominati dal Responsabile della struttura di massima dimensione interessata o, quando il RUP coincide con questa figura, dal Direttore Generale / Segretario Generale; ai responsabili del procedimento spetta la costituzione dei rispettivi Gruppi di lavoro.

- Per ogni progettazione urbanistica o atto di pianificazione, definita dagli atti sopraccitati, che viene svolta con personale dell'amministrazione comunale, deve essere definito il RUP che può essere nominato eventualmente negli atti programmatori stessi o successivamente dal Responsabile della struttura di massima dimensione interessata.
- Disposizioni generali I Responsabili dei Procedimenti, pur mantenendo le prerogative che la legge loro assegna, faranno riferimento al Responsabile della struttura di massima dimensione cui appartengono, se persona diversa, ovvero al Direttore Generale / Segretario Generale, perché siano assicurate le risorse umane e strumentali necessarie al perseguimento degli obiettivi assegnati. Il Responsabile della struttura di massima dimensione interessata svolge attività di vigilanza e coordinamento dell'attività dei *responsabili dei procedimenti* e – se necessario – procede alla revoca del mandato.
- *Il Responsabile del Procedimento* provvede a creare le condizioni affinché il processo realizzativo dell'intervento risulti condotto in modo unitario in relazione ai tempi e ai costi preventivati, alla qualità richiesta, alla manutenzione programmata, alla sicurezza e alla salute dei lavoratori ed in conformità a qualsiasi altra disposizione di legge in materia.
- Quando l'opera da realizzare sia di particolare complessità tecnica o artistica, ovvero insista sul territorio di più Comuni della Bassa Romagna, ovvero per i piani relativi ai Comuni dell'area vasta, il *Responsabile del Procedimento* può essere motivatamente designato dalla Giunta dell'Unione, su proposta del Sindaco del Comune in cui debba realizzarsi l'opera o la parte principale della medesima, tra i tecnici degli Uffici dei vari Enti, tenuto conto della professionalità e competenza dei medesimi.
- Progettazione associata Al fine di utilizzare al meglio le risorse tecniche dell'Ente e degli enti della Bassa Romagna, quando l'opera da realizzare sia di particolare complessità tecnica o artistica, ovvero insista sul territorio di più Comuni appartenenti a quest'area, il *Responsabile del Procedimento* può costituire il gruppo di lavoro previsto dall'art. 2, comma 3 del presente regolamento, individuando e nominando *i progettisti ed i coordinatori del piano di sicurezza nella fase della progettazione, i collaboratori tecnici e amministrativi, il Direttore dei Lavori, gli eventuali Direttori Operativi, gli Ispettori di cantiere e il Collaudatore*, attingendo dal personale dipendente di altri enti della Bassa Romagna, in conformità agli indirizzi fissati dalla Giunta dell'Unione, sentiti i Responsabili delle strutture di massima dimensione degli Enti interessati, tenuto conto delle professionalità, della complessità dell'opera, nonché del criterio di rotazione degli incarichi.
- Pianificazione associata Analogamente a quanto previsto dal precedente comma il *Responsabile del Procedimento* può costituire il gruppo di pianificazione previsto dall'art. 2, comma 3 del presente regolamento, individuando e nominando *i progettisti ed i collaboratori* per l'elaborazione dei piani relativi ai Comuni dell'area vasta, attingendo dal personale dipendente dei comuni della Bassa Romagna, in conformità agli indirizzi fissati dalla Giunta dell'Unione, sentiti i direttori generali ed i responsabili delle strutture di massima dimensione degli enti interessati, tenuto conto in via prioritaria della professionalità, nonché della complessità dell'opera ed, a parità di condizioni degli incaricabili, del criterio di rotazione degli incarichi.
- *Il Responsabile del Procedimento*, attraverso l'attività complessiva di progettazione e/o pianificazione, persegue gli obiettivi definiti dal Comune o dall'Unione.
- *Il Responsabile del Procedimento* che violi gli obblighi posti a suo carico dalla Legge e dal Regolamento o che svolga i compiti assegnati con evidente negligenza è escluso dalla ripartizione dell'incentivo previsto dall'art.92 del D. Lgs 163/2006, relativamente all'intervento affidatogli, ed è responsabile dei danni derivati al Comune o ai Comuni interessati, nel caso in cui l'opera o il Piano riguardi più Enti appartenenti alla Bassa Romagna, in conseguenza del suo comportamento, ferme restando le responsabilità disciplinari previste dal vigente ordinamento.

## ART. 6

### **Onorari, distribuzione e ripartizione del fondo**

1. La distribuzione del fondo, tra le diverse figure professionali di natura tecnica ed amministrativa costituenti il Gruppo di lavoro, individuata all'atto della costituzione del fondo stesso, è proposta dal *Responsabile del Procedimento* dopo aver accertato la rispondenza tra quanto preordinato e quanto realizzato nei tempi definiti, nonché la completezza degli elaborati presentati rispetto a quanto previsto dalle norme di cui all'art.1 del presente regolamento.
2. La liquidazione degli incentivi è di competenza del Dirigente della struttura incaricata di svolgere l'attività, sentito il parere obbligatorio del Servizio Sviluppo del Personale dell'Unione – che curerà l'istruttoria dell'atto - e del Direttore Generale / Segretario Generale dell'Ente. Il suddetto Dirigente vi provvede sulla scorta delle note di liquidazione ricevute dal competente Responsabile del Procedimento e dei pareri sopra riportati. Di norma le note di liquidazione dovranno essere predisposte semestralmente.
3. Limitatamente alle attività di progettazione, l'incentivo corrisposto per le attività di competenza dell'anno al singolo dipendente non può superare l'importo del trattamento economico complessivo spettantegli per lo stesso anno.
4. In nessun caso l'incentivo può essere liquidato al Nucleo Tecnico prima dell'approvazione del progetto esecutivo/definitivo. Parimenti l'incentivo all'Ufficio Direzione Lavori ed al Collaudatore non può essere liquidato prima dell'approvazione del certificato di avvenuto collaudo. L'incentivo al Responsabile unico del procedimento viene liquidato al 50% dopo l'approvazione del progetto e al 50% dopo il collaudo.

- L'importo corrispondente al 30% della tariffa professionale relativa ad un atto di pianificazione generale o particolareggiata o strumento di pianificazione urbanistica, come sopra definiti e specificati, sarà erogato con le modalità e nell'ordine cronologico sotto riportate:

PRESTAZIONI	PERCENTUALI
per la adozione del piano o dello strumento urbanistico	50%
per la redazione di eventuali controdeduzioni	30%
ad avvenuta approvazione del piano o dello strumento urbanistico da parte del C.C. e degli enti sovra comunali competenti	20%
<b>Totale generale</b>	<b>100,00%</b>

6. Il *Responsabile del Procedimento*, per i procedimenti e le fasi ricadenti sotto la sua responsabilità, può essere sostituito con altro responsabile per:

- decadenza del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età;
- trasferimento ad altro ufficio diverso da quello di cui all'art.2;
- rinuncia all'incarico;
- revoca del mandato.

In tali casi ha diritto alla corresponsione della quota parte del fondo relativa alle attività effettivamente svolte e certificate dal *Responsabile del Procedimento* subentrante. Analogamente si procederà nei confronti delle altre figure professionali ed amministrative inserite nei nuclei di progettazione.

7. Intervenuta la sostituzione del *Responsabile del Procedimento* ovvero delle altre figure tecniche e amministrative costituenti il Nucleo, cessano, contestualmente, le responsabilità di natura amministrativa, tecnica e personale salvo quelle connesse con la fase direttamente espletata.

8. Tutto il materiale prodotto è di proprietà del Comune o dei Comuni interessati e potrà essere utilizzato senza che ciò determini erogazione di ulteriori compensi accessori.

## ART. 7

### Penalità

- Nel caso di ritardata consegna degli elaborati da parte del *Responsabile del Procedimento* nei termini previsti nella determina di costituzione del Gruppo di lavoro, sarà applicata una penale pari a 1 millesimo dell'incentivo spettante a ciascun componente per ogni giorno di ritardo fino ad un massimo del 10% dell'incentivo stesso. La penale non si applica qualora l'organo competente dell'amministrazione comunale, su proposta del RUP, riconosca che il ritardo si è verificato per dare risposta a nuove esigenze comportati nuove attività tecniche dei servizi.
- Parimenti si procederà nei confronti del Responsabile e dei componenti del Gruppo di lavoro per progettazione di strumenti urbanistici e atti di pianificazione.
- E' facoltà del Comune o dell'Unione, trascorso inutilmente anche tale termine, procedere disciplinarmente nei confronti del *Responsabile del Procedimento* ovvero rimuoverlo dall'incarico.
- Analogamente si procederà per le altre fasi del procedimento.

## ART.8

### Rapporti tra i Comuni e l'Unione

- Ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dall'art.119 della L.267/00 e successive modifiche ed integrazioni, i singoli Comuni della Bassa Romagna possono raggiungere accordi finalizzati alla costituzione di specifici Nuclei per lo svolgimento di servizi di ingegneria, nonché per la pianificazione di area vasta, anche ai sensi dell'art. 2, comma 3.
- A tal fine, nell'ambito dei suddetti accordi, dovranno essere stabiliti l'oggetto, la durata, le forme di consultazione degli Enti finanziatori ed i reciproci obblighi e garanzie. In tale sede viene altresì individuato l'ente capofila, per opere o piani riguardanti più enti, che da quel momento assume le funzioni di Ente Finanziatore.
- Attivati gli accordi, il *Responsabile del Procedimento*, in ordine alle necessità di coinvolgimento delle risorse tecniche comunali e intercomunali, determina la composizione del Gruppo, con le modalità previste nel presente Regolamento, (art. 2, c. 3 e art. 5, c. 11/segg.).
- Le risorse necessarie per assicurare gli incentivi stabiliti dalla legge saranno trasferite dagli Enti interessati all'Ente capofila, ciascuno per la propria quota parte.

## ART.9

### Decorrenza

Il presente Regolamento sostituisce il precedente per le attività di progettazione e di pianificazione urbanistica approvate a far tempo dall'1/1/2011.



**ACCORDO SINDACALE SULL'APPLICAZIONE DEL CCNL DELLA  
DIRIGENZA 2006 – 2009 E BIENNIO ECONOMICO 2006 – 2007**

(APPROVATO CON DELIBERA DELLA GIUNTA DELL'UNIONE N. 120 DEL 3/6/2010)

...

**CRITERI APPLICATIVI DELL'ART. 20, COMMI 4 E 5**

Il quarto comma dell'art. 20 del CCNL del 22/2/2010 dispone che le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato. Il quinto comma dello stesso articolo dispone che l'ente definisce i criteri per il riparto di dette somme a favore dei dirigenti ed in particolare di quelli che ne hanno determinato l'incasso da parte dell'ente, previa concertazione sindacale.

Si tratta di somme che vanno ad aggiungersi ad altre che la legge destina in misura piena a singoli dirigenti (incentivi di progettazione e pianificazione e incentivi per il recupero dell'evasione dell'ICI).

Poiché l'istituto è alternativo all'autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni, per i quali il dirigente percepisce direttamente una remunerazione, le parti concordano che soltanto una parte degli introiti vada al solo dirigente che li ha determinati e precisamente questo importo verrà erogato ad integrazione dell'indennità di risultato dell'anno successivo nella misura del 70% di detti introiti, al lordo degli oneri e dell'IRAP.

La presente disciplina troverà prima applicazione sull'indennità di risultato 2010, con riferimento alle somme introitate dall'ente nel 2009 per attività esterne svolte dai suoi dirigenti.

**COMUNE DI LUGO**  
(Provincia di Ravenna)

CERTIFICAZIONE DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA SUL RIPARTO DEL FONDO DELLA RETRIBUZIONE  
ACCESSORIA DEL PERSONALE DIRIGENTE DEL COMUNE DI LUGO PER L'ANNUALITA' ECONOMICA  
2017

Ai sensi degli artt. 40 (comma 3-sexies) e 40 bis (comma 1) del D. Lgs 165/2001, nonché della Circolare n. 17/2015 della Ragioneria Generale dello Stato, il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Lugo certifica la relazione illustrativa del suddetto riparto, dando atto che lo stesso è rispettoso delle norme di legge e di CCNL, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori al personale dirigente.

Lugo, 8/11/2017

IL PRESIDENTE  
*f.to* Dott. Silvio Ferretti

I COMPONENTI

*f.to* Dott.ssa Anna Rita Balzani

*f.to* Dott. Vincenzo Salvatore Valente