	PROPOSTA PER L'APPROVAZIONE DI UN REGOLAMENTO PER LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI AL PERSONALE	
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



REGOLAMENTO PER GLI INCENTIVI AL PERSONALE

Il presente Regolamento intende disciplinare l'assetto operativo del sistema di assegnazione degli incentivi al personale Dirigente e dipendente dell'Azienda.

L'impianto strutturale dello stesso è articolato nella enucleazione di tre distinte fattispecie legittimanti l'erogazione di compensi incentivanti:

- quella relativa all'incentivo così come definito dai commi 5, 6 e 7 dell'art.92, D.Lgs. 12 aprile 2006, n.163 e ss.mm.ii. tra il responsabile del procedimento e gli incaricati della redazione di progetti, dei piani della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori;
- quella relativa all'incentivo specificatamente previsto per le attività del G.I.L. (Gruppo Intersettoriale di Lavoro) che viene costituito per il perseguimento di determinati obiettivi complessi;
- quella relativa all'incentivo erogabile dall'Azienda in occasione del conferimento di encomi in favore di personale che si sia particolarmente distinto nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Viene di seguito relazionato nel dettaglio l'impianto regolamentare predisposto e sottoposto all'approvazione del Consigli di Amministrazione di questa Società.

INCENTIVO ex commi 5, 6 e 7 dell'art.92, D.Lgs. 12 aprile 2006, n.163

Le attività di realizzazione di lavori e opere rendono necessario disciplinare le modalità di ripartizione dell'incentivo così come definito dai commi 5, 6 e 7 dell'art.92 D.Lgs. 12 aprile 2006 n.163 e ss.mm.ii. tra il responsabile del procedimento e gli incaricati della redazione di progetti, dei piani della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori.

E' stata, quindi, predisposta una puntuale articolazione dispositiva da poter applicare in tutti quei casi in cui l'azienda stessa svolge il ruolo di stazione appaltante o prende parte ad attività di progettazione, direzione lavori, collaudi, etc.



La percentuale effettiva, nel limite massimo del due per cento (2%), è stabilita dal regolamento in rapporto all'entità e alla complessità dell'opera da realizzare. La ripartizione tiene conto delle responsabilità professionali connesse alle specifiche prestazioni da svolgere.

La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente preposto alla struttura competente, previo accertamento positivo delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti; limitatamente alle attività di progettazione, l'incentivo corrisposto al singolo dipendente non può superare l'importo del rispettivo trattamento economico complessivo annuo lordo; le quote parte dell'incentivo, corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, costituiscono economie.

L'incentivo è liquidato per ogni singola opera secondo i criteri e le modalità stabilite dalla legge. L'incentivo è comprensivo degli oneri previdenziali e assistenziali (INPDAP, IRAP e INAIL) a carico della Società. L'importo massimo dell'incentivo definito come segue deve essere previsto nel piano economico dell'opera o dei lavori e approvato con formale provvedimento.

La disciplina contemplata dall'articolato si conforma alle disposizioni contenute nel sopra richiamato D.Lgs. 12 aprile 2006 n.163 e nel Decreto 9 luglio 2008 n.139 che regolano la materia.

Va precisato che l'insorgere delle condizioni legittimanti il concorso del personale agli incentivi ex art.92 del D.Lgs. 163/2006 è subordinata all'inserimento dei lavori e delle opere all'interno di una pianificazione che ne consenta lo stanziamento di previsione nel bilancio di esercizio con l'individuazione contestuale delle relative e ottimali coperture economiche e finanziarie al fine dell'approvazione da parte del Presidente e/o dell'Amministratore Delegato. La predisposizione dello strumento di pianificazione sarà onere e cura delle dirigenze.

In riferimento alla nota del 19/07/2012, prot. n. 9961, si è preso atto dell'esigenza di istituire un Gruppo Intersettoriale di Lavoro (G.I.L.) da intendersi quale struttura organizzativa temporanea, dotata di diversificate professionalità appartenenti ai differenti settori aziendali, finalizzata al perseguimento di specifici obiettivi complessi quali, a titolo indicativo e non esaustivo: problematiche infrastrutturali, adeguamento luoghi di lavoro, attività di partecipazione a gare, etc.

Si propone di rinnovare la formazione di una struttura organizzativa temporanea detta Gruppo Intersettoriale di Lavoro (G.I.L.) costituita dal Co.Ge. d'intesa con il Presidente e/o



l'Amministratore Delegato

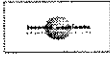
Il Presidente e/o l'Amministratore Delegato in relazione all'importanza degli obiettivi perseguiti o da perseguire e della qualità e quantità delle prestazioni rese e prodotte per il loro perseguimento, potrà corrispondere ai componenti del Gruppo Intersectoriale di Lavoro (G.I.L.) una premialità da dividere tra gli stessi componenti.

Infine, il Regolamento proposto disciplina le modalità di attribuzione di incentivi economici al personale che sia destinatario di encomi in quanto distintosi particolarmente nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Il riconoscimento di incentivi, in tal caso, viene commisurato all'effettivo apporto qualitativo fornito dal dipendente stesso avendo riguardo, eventualmente, anche ai processi di miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'azione posta in essere ed oggetto di apprezzamento.

Articolo 1 - Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina l'assetto operativo del sistema di assegnazione degli incentivi al personale Dirigente e dipendente dell'Azienda.
2. Vengono contemplate tre distinte fattispecie legittimanti l'erogazione di compensi incentivanti:
 1. l'incentivo così come definito dai commi 5, 6 e 7 dell'art.92, D.Lgs. 12 aprile 2006, n.163 e ss.mm.ii. tra il responsabile del procedimento e gli incaricati della redazione di progetti, dei piani della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori;
 2. l'incentivo specificatamente previsto per le attività del G.I.L. (Gruppo Intersectoriale di Lavoro) che viene costituito per il perseguimento di determinati obiettivi complessi;
 3. l'incentivo erogabile dall'Azienda in occasione del conferimento di encomi in favore di personale che si sia particolarmente distinto nello svolgimento della propria attività



lavorativa.

**Articolo 2 – Incentivo per realizzazione di lavori e opere
ex commi 5, 6 e 7 dell'art.92, D.Lgs. 12 aprile 2006, n.163**

1. In occasione della realizzazione di lavori ed opere si prevede la costituzione e ripartizione degli incentivi previsti dall'art. 92, comma 5 del D.Lgs. 12.04.2006 n. 163 “Codice dei Contratti Pubblici relativi a Lavori, Servizi e Forniture”.
2. Ai fini dell'erogazione dell'incentivo di cui al presente articolo, la progettazione deve in ogni caso consistere nella documentata redazione di elaborati progettuali, così come stabilito dall'art. 93 del D.Lgs. 163 del 2006, riferita a lavori di cui sia stato validato ed approvato il progetto anche se non seguito dall'appalto e non accompagnato dalla direzione dei lavori o dal collaudo in corso d'opera.

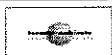
Articolo 3 – stanziamento in bilancio e personale avente diritto.

1. Per le finalità di cui al precedenti art.2, l'incentivo economico rappresentato complessivamente dalla percentuale dell'importo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro così come determinata dal successivo art.5, è iscritto direttamente sullo stanziamento previsto per la realizzazione del singolo lavoro ed inserito, con specifica destinazione, nei fondi di incentivazione del personale e della dirigenza, secondo le regole previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro e secondo le percentuali di ripartizione previste nel presente regolamento in relazione agli incarichi espletati, fermo restando che, per il personale dirigente, l'incentivazione non è mai conferita *ad personam* ma va ad integrare il fondo di retribuzione di risultato del comparto.
2. L'individuazione del personale dipendente coinvolto, sia sotto il profilo numerico che professionale, avverrà in relazione alla complessità e alla tipologia delle prestazioni da svolgere, fatta salva l'inclusione nel gruppo di lavoro, dei dipendenti costituenti l'organico del Servizio aziendale cui è attribuita la competenza dello specifico intervento.
3. In via prioritaria la costituzione dei gruppi di lavoro è affidata all'esplicita indicazione del



Presidente e/o dell'Amministratore Delegato che designeranno il Dirigente del Servizio competente per l'intervento. In caso di particolari attività e tipologie di lavori da svolgere in modo unitario e coordinato tra più aree funzionali, il Dirigente di volta in volta preposto, dovrà inserire nel gruppo di lavoro il personale idoneo afferente a tutte le aree funzionali aziendali interessate dall'intervento ed individuate dai rispettivi Dirigenti, la cui professionalità sia ritenuta utile all'efficace svolgimento dell'attività.

4. L'incentivo economico è ripartito, con i criteri di cui ai successivi articoli, tra il Dirigente competente, il Responsabile Unico del Procedimento, gli incaricati della redazione del progetto, gli incaricati dei piani di sicurezza, gli incaricati della direzione dei lavori, gli incaricati del collaudo o del certificato di esecuzione lavori, il responsabile delle procedure di gara che abbia prestato attività di supporto alla redazione dei bandi, alle procedure di gara, alla predisposizione di disciplinari per incarichi tecnici, alla garanzia di conformità dei bandi e procedure di gara alla legge e/o loro incaricati e/o collaboratori.
5. Fermo restando quanto stabilito dai commi precedenti, per i contratti misti di lavori, forniture e servizi l'incentivo è riconosciuto limitatamente alla quota relativa ai lavori sempre che questa sia economicamente prevalente in una percentuale maggiore o uguale al 51%.
6. Nel caso in cui non siano ravvisabili o disponibili, per la particolare complessità e/o natura dei lavori o se si tratta di interventi con una forte componente di rilievo architettonico, data la particolare natura dell'edificio, sottoposto a vincolo, professionalità interne in possesso della necessaria qualificazione e/o esperienza professionale in incarichi analoghi, è possibile affidare ad organismi o a professionisti esterni le attività di progettazione e/o redazione del piano della sicurezza e/o la direzione lavori.
7. E' sempre possibile il ricorso all'esterno o ad organismi di sistema nel caso di carenza od insufficienza dell'organico della Società, non solo in relazione alle figure professionali richieste dalla particolare tipologia dei lavori, ma anche con riferimento alle difficoltà di rispettare i tempi della programmazione dei lavori medesimi e lo svolgimento degli altri compiti e funzioni d'istituto con le risorse umane presenti.
8. Nei medesimi casi di cui ai commi 4 e 5 è, altresì, possibile costituire gruppi misti composti



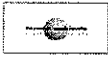
da professionisti esterni e da personale interno purché siano dettagliati specificamente:

1. le attività da eseguire da parte dei singoli;
2. il valore economico delle opere a cui l'attività di ciascuno si riferisce;
3. il necessario sviluppo progettuale assegnato a ciascuno nell'ambito dell'unitario progetto.

In questo caso, le percentuali massime dell'incentivo da riconoscersi al personale interno sono calcolate esclusivamente sul valore economico delle opere da questi direttamente curate.

Articolo 4 – Modalità di calcolo e ripartizione degli incentivi

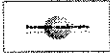
1. La somma di cui al comma 5 dell'art. 92 del D.Lgs. 163 del 2006, è definita sull'importo a base di gara dell'opera o del lavoro al netto dell'Imposta sul Valore Aggiunto e compresi gli oneri per la sicurezza non soggetti a ribasso.
2. La percentuale, nella misura massima del 2%, da applicare all'importo di cui al precedente comma per determinare la somma da corrispondere al personale di cui all'art. 2, comma 2 del presente Regolamento, è data dalla addizione di una delle aliquote percentuali di cui al seguente punto a) e di una di quelle di cui al seguente punto b):
 - a) aliquota percentuale relativa all'entità dell'opera determinata come di seguito:
 1. 1,00% per progetti il cui importo posto a base di gara non ecceda Euro 150.000,00;
 2. 0,95% per progetti il cui importo posto a base di gara è compreso tra Euro 150.000,00 e Euro 750.000,00;
 3. 0,90% per progetti il cui importo posto a base di gara è compreso tra Euro 750.000,00 e Euro 5.000.000,00;
 4. 0,85% per progetti il cui importo posto a base di gara è compreso tra Euro 5.000.000,00 e Euro 25.000.000,00;
 5. 0,75% per progetti il cui importo posto a base di gara supera Euro 25.000.000,00;



- b) aliquota percentuale relativa alla complessità dell'opera determinata come di seguito:
1. 1,00% per progetti riguardanti nuove opere, ristrutturazioni, restauri e risanamento conservativo;
 2. 0,90% per progetti di manutenzione straordinaria;
 3. 0,75% per progetti di manutenzione ordinaria
3. Allorquando il progetto è costituito da più sotto-progetti specialistici o la progettazione avviene per stralci funzionali, l'aliquota percentuale complessiva è applicata nella misura massima del 2,0% dell'importo del progetto posto a base di gara di un'opera o di un lavoro.
4. In ogni caso l'incentivo verrà distribuito tra gli incaricati delle varie fasi di attuazione degli interventi secondo il seguente schema:
- a) progettazione: 33%
 - b) affidamento 22%
 - c) esecuzione 33%
 - d) 6% al Dirigente competente (cumulabile con altri ruoli).
5. nell'ambito della fase di progettazione di cui alla lettera) del comma 2, l'aliquota dell'incentivo viene ripartita come segue:
- a) progettazione preliminare: 25%
 - b) progettazione definitiva: 45%
 - c) progettazione esecutiva: 30%
6. Una quota fissa, pari al 6% del compenso incentivante è attribuito all'Area Amministrativa per essere ripartita tra il personale individuato dal Direttore Amministrativo in conformità all'art.2.

Articolo 5 – Attribuzione delle quote alle singole figure professionali.

1. Alle diverse figure professionali coinvolte nell'attuazione di un lavoro pubblico vengono assegnate rispettivamente aliquote di incentivo secondo lo schema seguente:



FASE I: PROGETTAZIONE

- a) all'Ufficio del RUP per la progettazione il 66% così ripartito:
 - i. Responsabile Unico del Procedimento (RUP): 40%
 - ii. Addetti Ufficio di supporto RUP: 12%
 - iii. Addetti alla verifica: 14%
- b) agli incaricati della redazione progettuale (comprese attività di supporto al RUP in fase di progettazione) il 26% così ripartito:
 - i. progettisti (da ripartire in parti uguali): 20%
 - ii. collaboratori tecnici (se presenti, altrimenti la quota è annessa a quella dei progettisti): 6%
- c) coordinatore della sicurezza in fase di progettazione: 8%

FASE II: AFFIDAMENTO

- d) all'Ufficio del RUP per l'affidamento il 26% così ripartito:
 - i. RUP: 18%
 - ii. Addetti ufficio supporto amministrativo del RUP e comunicazioni autorità di vigilanza: 8%
- e) Dirigente Ufficio Gare e Contratti per l'affidamento: 22%
- f) Responsabile Gare e Contratti per l'affidamento: 22%
- g) Ai collaboratori per l'affidamento: 30%

In caso di affidamento diretto attraverso cottimi fiduciari e similari, la quota relativa alla fase di affidamento verrà ripartita in parti uguali tra le figure che avranno curato il procedimento.

FASE III: ESECUZIONE

- h) all'Ufficio del RUP per l'esecuzione il 35% così ripartito:
 - i. RUP: 27%



- ii. Addetti ufficio supporto amministrativo del RUP e comunicazioni autorità di vigilanza: 8%
 - i) Responsabile dei Lavori: 12%
 - j) Coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione: 14%
 - k) Ufficio Direzione lavori (che svolge anche attività di supporto al RUP in fase di esecuzione) il 27% così ripartito:
 - i. Direttore Lavori: 18%
 - ii. assistenti direttore lavori: 3%
 - iii. addetti alla contabilità lavori: 6%
 - l) Collaudatori: 12%
2. Nel caso che le figure professionali coincidano con un unico soggetto, le percentuali previste al comma precedente, per ciascuna di esse, si sommano.

Articolo 6 - Criteri generali di ripartizione dell'incentivo.

1. Con il provvedimento di approvazione del progetto esecutivo, l'Azienda prende espressamente atto che il compenso incentivante verrà liquidato agli aventi diritto individuati nello stesso provvedimento o con separata determinazione dell'Amministratore Delegato nella misura e con i criteri di cui al presente Regolamento.
2. Con provvedimento dell'Amministratore Delegato, che vi provvederà sentito, ove necessario, il Responsabile Unico del Procedimento, si procederà alla liquidazione dell'incentivo spettante al personale interessato ovvero si potrà disporre di non attribuire o ridurre l'incentivo medesimo, nei casi di inadempimento totale o parziale delle attività oppure mancato rispetto dei tempi di svolgimento delle attività.
3. Le quote relative alla progettazione non sono ripartite o se ripartite sono in ogni caso recuperate con provvedimento dell'Amministratore Delegato, qualora nel corso dei lavori si renda necessario apportare al progetto, per fatto imputabile al progettista, varianti che incidano in misura superiore al 20% dell'importo contrattuale o qualora risulti necessario,



per ragioni di inefficienza tecnica, modificare o integrare in modo rilevante l'attività professionale con l'intervento di professionisti diversi.

4. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dello stesso o ad organismi di sistema, costituiscono economie di spesa.
5. In caso di perizie di variante e suppletive, qualora si sia resa necessaria la riprogettazione delle opere e sempre che le stesse non siano originate da errori od omissioni progettuali, i tecnici incaricati della progettazione e/o della direzione lavori hanno diritto a percepire il compenso incentivante per un importo calcolato sul valore della perizia di variante e suppletiva.
6. Il compenso incentivante assegnato ai soggetti interessati s'intende comprensivo di tutti gli oneri riflessi, previdenziali e assistenziali connessi alle erogazioni, anche per la parte che è a carico dell'Azienda.
7. Le attività che danno diritto alla percezione del compenso incentivante, ancorché svolte fuori dall'orario d'ufficio, non comportano il pagamento di compensi per prestazioni di lavoro straordinario.

Articolo 7 - Tempi di corresponsione

8. La liquidazione dell'incentivo è effettuata con provvedimento del Presidente e/o dell'Amministratore Delegato successivamente alla conclusione di ogni singola fase del procedimento: progettazione, affidamento, esecuzione, in base a quanto previsto dall'art. 4.

Articolo 8 - Norme finali e transitorie

1. Il presente Regolamento si applica ai lavori ancora da collaudare alla data della sua entrata in vigore.
2. In fase transitoria, per i lavori già appaltati ed in corso di esecuzione od anche se terminati, purché da collaudare, l'ammontare dell'incentivo e la percentuale da distribuire tra gli aventi



titolo saranno determinati con il provvedimento di liquidazione.

3. Il presente Regolamento dovrà essere applicato sin dalla prima liquidazione successiva alla sua entrata in vigore indipendentemente dalla data degli adempimenti di cui all'art.6.

Articolo 9 - Gruppo Intersettoriale di Lavoro (G.I.L.)

1. Il Gruppo Intersettoriale di Lavoro (G.I.L.) è una struttura organizzativa temporanea, avente ad oggetto il perseguimento di specifici obiettivi complessi, di particolare rilevanza e necessitanti della massima integrazione tra specifiche professionalità e competenze trasversali.
2. I Gruppi Intersettoriali di Lavoro sono istituiti dal Presidente e/o dall'Amministratore Delegato con provvedimento nel quale deve essere individuato l'obiettivo da perseguire, le risorse ed i tempi di realizzazione, nonché le modalità di verifica dello stato di esecuzione.
3. Del Gruppo Intersettoriale di Lavoro possono essere chiamati a far parte anche professionisti esterni.

Articolo 10 - Incentivo le attività del Gruppo Intersettoriale di Lavoro (G.I.L.)

1. Il Gruppo Intersettoriale di Lavoro (G.I.L.), costituito ai sensi del precedente articolo, potrà essere dotato di un fondo per l'incentivazione destinato al gruppo di lavoro stesso e che sarà ripartito tra i suoi componenti in relazione all'effettivo apporto quali-quantitativo fornito per il raggiungimento dell'obiettivo programmato.
2. L'ammontare del fondo, che potrà essere finanziato ex D.Lgs. 163/2006, da privati, da sponsor o con fondi di bilancio dell'Azienda, verrà quantificato all'atto di istituzione del Gruppo di Lavoro.
3. A conclusione del lavoro, il responsabile del Gruppo Intersettoriale di Lavoro provvederà a formulare il riparto dell'incentivo avendo cura di contemperare le diverse professionalità ed il loro concreto contributo.



Articolo 11 – Incentivo in occasione di encomi

1. L'Azienda, in occasione del conferimento di encomi in favore di personale che si sia particolarmente distinto nello svolgimento della propria attività lavorativa, può disporre la contestuale attribuzione di incentivi economici commisurati all'effettivo apporto qualitativo fornito dal dipendente stesso avendo riguardo, eventualmente, anche ai processi di miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'azione posta in essere ed oggetto di apprezzamento.
2. L'ammontare dell'encomio viene stabilita dal Consiglio di Amministrazione previa presentazione di esaustiva relazione predisposta dal dirigente interessato.

Il presente Regolamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20/06/2014.

Il Presidente

dott. Fernando Cantagalli

Il Segretario

dott.ssa Monica Simonneschi