



PROVINCIA DI BENEVENTO

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Area della Dirigenza

Premesso che:

- a) in data 18.05.2006 è stata sottoscritta la ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo Area Dirigenza;
- b) il collegio dei revisori in data 19 maggio 2006 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli del CCNL ;
- c) la Giunta Provinciale con deliberazione n. 298 in data 26.05.2006, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo decentrato integrativo Area Dirigenza;

In data 12 giugno 2006 nella sede della Provincia di Benevento ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente dott. Sergio Muollo:

ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali :

CGIL-FP

CISL/FPS

UIL/FPL

CIDA/Enti Locali

DIRER/DIREL

CSA

Al termine della riunione le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato CCDI Area dirigenziale della Provincia di Benevento.



PROVINCIA DI BENEVENTO

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Area della Dirigenza
2002-2005**

INDICE

Art. 1 - Ambito e validità dell'accordo

Art. 2 - Relazioni sindacali

Art. 3 - Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero

Art. 4 - Programmi di formazione e aggiornamento professionale

Art. 5 - Pari opportunità

Art. 6 - Igiene, ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro

Art. 7 - Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing

Art. 8 - Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 26 C.C.N.L.

23.12.1999

Art. 9 - Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge

Art. 10 - Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Art. 11 - Conferimento degli incarichi dirigenziali

Art. 12 - Valutazione degli incarichi dirigenziali

Art. 13 - Clausole di salvaguardia

Art. 14 - Omnicomprensività del trattamento economico

Art. 15 - Buoni pasto

Art. 16 - Comitato dei Garanti

Art. 17 - Risoluzione consensuale

Art. 18 - Interpretazione autentica

Allegati:

- *n. 1 Criteri generali per la disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale;*
- *n. 2 Regolamento di attuazione dell'art. 18 della Legge 109/94 e successive modifiche ed integrazioni.*



LE PARTI

Viste le deliberazioni di G.P.

- n. 537 del 05.11.1999 ad oggetto: "Regolamento degli uffici e dei Servizi della Provincia di Benevento";
- n. 63 del 07.03.2000 ad oggetto: "Programma triennale dei fabbisogni di personale - art. 39 legge 449/97";
- n. 186 del 30.06.2000 ad oggetto: "C.C.N.L. per quadriennio normativo 1998/2001 e per il biennio economico 1998/99 relativo all'area Dirigenziale - Comparto Regione Autonomie Locali - Provvedimenti";
- n. 357 del 19.09.2001 ad oggetto: "Comitato di direzione. Provvedimenti";
- n. 97 del 03.04.2002 ad oggetto: "C.C.N.L. relativo all'area della dirigenza del Comparto Regione - Autonomie Locali biennio economico 2000-2001 - Provvedimenti";
- n. 322 del 28.06.2002 ad oggetto: "Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi - Adeguamento ed integrazione";
- n. 348 del 26.07.2002 ad oggetto: "Programma triennale dei fabbisogni di personale - Art. 39 Legge 449/97 ed art. 2 D.Lgs. 165/2001";
- n. 350 del 26.07.2002 ad oggetto: "Contratto C.C.N.L. Area Dirigenza - Comparto Regione Autonomie Locali: "Rideterminazione trattamento economico ai sensi dell'art. 27";
- n. 619 del 10.12.2003 ad oggetto: "Regolamento sull'Ordinamento dei Servizi e degli Uffici: modifiche ed integrazioni alla vigente normativa";
- n. 39 del 09.02.2004 ad oggetto: "Comitato di direzione - Adeguamento compenso";
- n. 439 del 26.07.2004 ad oggetto: "Attuazione programma triennale fabbisogno di personale anno 2004";
- n. 454 del 30.07.2004 ad oggetto: "Contratto C.C.N.L. Area Dirigenza - Comparto Regione Autonomie Locali: Disciplina per la graduazione delle indennità di posizione ai sensi dell'art. 27"
- n. 890 del 02.12.2005 ad oggetto: Avv. Vincenzo Catalano: trasferimento per mobilità volontaria"

STABILISCONO QUANTO SEGUE:

ART.1 - AMBITO E VALIDITÀ DELL'ACCORDO

Il presente contratto integrativo decentrato, formulato ai sensi dell'art. 4 del CCNL dell'area della dirigenza comparto regioni ed enti locali, quadriennio 2002-2005, si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato dalla Provincia di Benevento.

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

Il presente contratto integrativo decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo C.C.D.I.

Le parti si riservano di aprire il confronto negoziale anche su iniziativa unilaterale, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi ad argomenti trattati nel presente C.C.D.I.

ART.2 - RELAZIONI SINDACALI

(ART. 3 C.C.N.L. 22/02/2006)

Le relazioni sindacali tra la Provincia di Benevento e le Organizzazioni Sindacali sono dirette a consentire un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali al fine di potenziare ed elevare l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività.

Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corretti rapporti. Tenuto conto del D.Lgs. 165/2001 e del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999 concordano di dare piena attuazione al sistema di relazioni previsto per la contrattazione a livello di ente e si impegnano a gestirla secondo principi di trasparenza, correttezza e prevenzione dei conflitti.

**ART.3 -POSIZIONI DIRIGENZIALI I CUI TITOLARI SONO ESONERATI DALLO SCIOPERO
(ART. 4, COMMA 1, LETT. A - C.C.N.L. 23/12/99)**

Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali previste nel C.C.N.L. 07.05.2002, sono esonerati dallo sciopero i dirigenti titolari delle seguenti posizioni, al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili:

- Dirigente Settore Infrastrutture;
- Dirigente Settore Mobilità-Energia;
- Dirigente settore Pianificazione Territoriale;
- Dirigente Settore Risorse Umane;
- Dirigente Settore Servizi ai Cittadini.

Fermo restando quanto sopra, le parti nell'interesse dei cittadini che ricorrono ai servizi provinciali, valutano la necessità di ulteriori esenzioni dallo sciopero.

**ART.4 - PROGRAMMI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE
(ART. 4, COMMA 1, LETT. B - C.C.N.L. 23/12/99)**

Al fine di realizzare i processi di trasformazione degli apparati pubblici e favorire l'affermazione di una cultura di risultato, occorre rivalutare il ruolo della formazione e dell'aggiornamento professionale quali metodi permanenti di valorizzazione delle capacità e della professionalità degli apparati amministrativi.

L'attività di formazione rivolta ai dirigenti, pur con proprie specificità, è parte del più generale piano di formazione aziendale, articolato per programmi di intervento annuali dall'Amministrazione. Il piano deve essere improntato alla necessità di informare e aggiornare tempestivamente i dirigenti in merito ai mutamenti dell'ambiente operativo e normativo, in particolare quando incidono sulla sfera gestionale che compete ai dirigenti.

Il piano comprende programmi di formazione generale e specifica e programmi di formazione ed aggiornamento a carattere individuale indirizzati al fine di migliorare i servizi resi all'utenza; alla redazione di questi ultimi partecipano i singoli dirigenti con proposte individuali, attraverso la partecipazione a stage, seminari e convegni organizzati da istituzioni e scuole di alta formazione.

Le risorse stanziare per gli interventi di formazione andranno spese integralmente nell'anno di riferimento. Qualora per motivi impreveduti ciò non sia possibile, le economie saranno riportate a maggiorazione dello stanziamento per l'anno successivo.

Annualmente saranno destinate alla formazione dei dirigenti risorse non inferiori all'1% della spesa complessivamente stanziata per il personale dirigenziale.

**ART.5 - PARI OPPORTUNITÀ
(ART. 4, COMMA 1, LETT. C - C.C.N.L. 23/12/99)**

La Provincia si impegna ad attivare tutte le azioni in tema di pari opportunità previste dall'art. 9 del CCNL e, al fine di migliorare l'integrazione con tutti i lavoratori dell'Ente, nell'istituendo Comitato per le pari opportunità deve essere prevista la presenza di un componente designato dai dirigenti dell'Ente.

Fatti salvi i compiti ed il ruolo del Comitato Pari Opportunità, l'Amministrazione si impegna, sentito il Comitato stesso o su sua proposta, ad eliminare qualsiasi ostacolo di ordine organizzativo che pregiudichi la possibilità di carriera delle donne dirigenti, la loro formazione ed aggiornamento professionale, e a sperimentare, in via immediata, anche su proposta delle dirigenti, moduli organizzativi ed articolazioni di orario che permettano di far fronte agli impegni di lavoro e a quelli familiari.

Le parti concordano che ai dirigenti che usufruiscono delle aspettative per maternità e comunque dei congedi parentali, al rientro in servizio, deve essere garantito il mantenimento della posizione in godimento al momento del congedo ovvero, qualora motivate esigenze organizzative non abbiano consentito tale mantenimento, l'attribuzione di incarico di livello organizzativo ed economico equivalente.

ART. 6 - IGIENE, AMBIENTE E SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO

(ART. 4, COMMA 1, LETT. D - C.C.N.L. 23/12/99)

La Provincia garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dalla Legge 626/94 e successive modifiche ed integrazioni, per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

I dirigenti individuati datori di lavoro, ai sensi della Legge 626/94 e della sentenza della Cassazione n. 39628 del 07.10.2004, concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che dal punto di vista delle norme di sicurezza vigenti.

L'Amministrazione definisce le priorità sulla base delle proposte pervenute dai datori di lavoro articolando gli interventi in un piano triennale, recepito dal bilancio provinciale.

Il rispetto delle indicazioni, contenute nel piano, sarà verificato dal Servizio Prevenzione e Protezione.

ART. 7 - COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

(ART. 8 - C.C.N.L. 22/02/06)

Le parti, in applicazione dell'art. 8 del CCNL del 22.02.06, entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, si impegna a nominare i componenti del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Nei successivi 30 giorni dalla nomina il Comitato si riunirà per la designazione del Presidente e del Vice Presidente.

Ferma rimanendo la composizione paritetica del comitato, di esso fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

Tale rappresentante rientrerà nella quota delle organizzazioni sindacali o dell'amministrazione, a seconda della componente che rappresenta nel Comitato per le pari opportunità

ART. 8 - VERIFICA DELLE CONDIZIONI PER L'INTEGRAZIONE DELLE RISORSE DI CUI

ALL'ART. 26 C.C.N.L. 23.12.1999

(ART. 4, COMMA 1, LETT. E - C.C.N.L. 23/12/99)

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 26 del CCNL, si dà atto che la Provincia di Benevento ha determinato il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato con riferimento a tutte le voci dell'art. 26 commi 1 e 2 del CCNL, ivi compreso l'art. 3, giuste deliberazioni di G.P. di n. 537 del 05.11.1999, n. 322 del 28.06.2002, n. 619 del 10.12.2003 relative alla nuova struttura organizzativa dell'Ente.

Alla luce del processo di riorganizzazione attivato nell'Ente, tra le cui finalità si rilevano quelle di razionalizzare e migliorare la qualità dei servizi resi, nonché quello di introdurre meccanismi operativi che consentano una maggior responsabilizzazione dei dirigenti dell'Ente, ed in considerazione del fatto che a parità di posti dirigenziali in dotazione organica (n. 10) è intenzione della Provincia di Benevento procedere ad una progressiva copertura dei posti vacanti previsti nel modello organizzativo adottato, compatibilmente con i vincoli posti dalla legislazione, le parti concordano nell'applicare quanto disposto al comma 3 del citato art. 26, integrando il Fondo della somma corrispondente alla retribuzione di posizione e, proporzionalmente della retribuzione di risultato, corrispondente alle posizioni dirigenziali la cui copertura dovesse essere via via prevista nel piano triennale dei fabbisogni del personale e nel relativo piano annuale delle assunzioni.

**ART. 9 FORME DI INCENTIVAZIONE DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE
(ART. 4, COMMA 1 LETT. F, C.C.N.L. 23/12/99)**

Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 18 L. 109/94 e s.m.i., dell'art. 37 del CCNL 23.12.99 e dell'art. 25 del CCNL 22.02.06, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del CCNL 23.12.99 e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate con i criteri stabiliti:

- dall'art. 18 L. 109/94 di cui si allega regolamento;
- dal Regio Decreto Legge 27.11.1933 n. 1578: nel limite degli importi liquidati in sentenza o, in mancanza, determinati facendo riferimento ai minimi tariffari. I suindicati compensi da corrispondere sono da considerare comprensivi degli oneri riflessi a carico dell'ente, ai sensi dell'art. 1, comma 208, Legge 23 dicembre 2005, n. 266;
- dall'art. 21 del D.P.R. 4/12/1997, n. 465.

Le parti concordano che la retribuzione di risultato debba essere correlata alle somme percepite a titolo di incentivazioni specifiche.

I criteri e modalità di correlazione sono quelli definiti con deliberazione di G.P. n. 454 del 30.07.2004, che qui si intendono confermati e riportati in allegato.

I compensi di cui al presente articolo sono corrisposti dai dirigenti ai quali sono attribuiti i poteri di spese subordinatamente all'acquisizione dei relativi importi.

**ART. 10 FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO
(ART. 26 DEL C.C.N.L. 23/12/99 E ART. 23 C.C.N.L. 22/02/06)**

Il fondo di cui all'art. 26 del C.C.N.L. e s.m.i. è determinato utilizzando le possibilità previste dai commi del medesimo articolo.

I valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali sono stati determinati con la deliberazione di G.P. n. 454 del 30.07.2004, che qui si intendono confermati e riportati in allegato, con le maggiorazioni previste dall'art.23 comma 1 e 3 del CCNL del 22.02.2006.

1- Ricostituzione dei fondi per la retribuzione di posizione e risultato anni 2002/2005

Il fondo complessivo per la retribuzione di posizione e di risultato, è determinato, per i singoli anni di riferimento (contegiato secondo i criteri di cui all' art. 26 del CCNL 23.12.99 e art. 23 del CCNL 22.02.06), come indicato nelle tabelle sottoriportate, esclusi oneri :

Ricostituzione fondo retribuzione di posizione e di risultato anno 2002		Utilizzazione fondo retribuzione posizione 2002		Utilizzazione fondo retribuzione risultato 2002	
"Fondo storico" Art. 26 comma 1 lett. a)-d)-g) – commi 2 – 3 - CCNL 23.12.99 (deliberazioni G.P. nn. 63/2000 – 186/2000 – 220/2000 -357/2001 – 97/2002)	€ 150.288,94	Retribuzione di posizione (art. 27 CCNL 23.12.99 - art. 23 comma 2 CCNL 22.02.06)	€ 145.031,71	Retribuzione risultato (art. 28-29 CCNL 23.12.99)	€ 35.867,93
"Integrazione fondo" Art. 26 comma 3 - CCNL 23.12.99 (deliberazioni G.P. n. 348 del 26.07.2002)	€ 29.050,70				
"Integrazione fondo" Art. 23 comma 1 -CCNL 22.02.2006	€ 1.560,00				
Risorse per applicazione specifiche disposizioni di legge Art. 26 comma 1 lett. e)-i) e art. 30 CCNL 23.12.99 –	Nell'ambito delle somme acquisite e riscosse			Applicazione specifiche disposizioni di legge (Art. 30 -32 -37 CCNL 23.12.99 – Art. 25 CCNL 22.02.06 Art. 18 L. 109/94 e s.m.i.)	Nell'ambito delle somme acquisite e riscosse
Totale fondo 2002	€ 180.899,64	Totale fondo posizione	€ 145.031,71	Totale fondo risultato	€ 35.867,93

Ricostituzione fondo retribuzione di posizione e di risultato anno 2003		Utilizzazione fondo retribuzione posizione 2003		Utilizzazione fondo retribuzione risultato 2003	
"Fondo storico" Art. 26 comma 1 lett. a)-d)-g) – commi 2 – 3 - CCNL 23.12.99 (deliberazioni G.P. nn. 63/2000 – 186/2000 – 220/2000 -357/2001 – 97/2002 – 348/2002) "Integrazione fondo" Art. 23 comma 1 -CCNL 22.02.2006	€ 179.339,64 € 1.560,00 € 180.899,64	Retribuzione di posizione (art. 27 CCNL 23.12.99 - art. 23 commi 2-4-5 CCNL 22.02.06)	€ 149.228,99	Retribuzione risultato (art. 28-29 CCNL 23.12.99 - art. 23 comma 4-5 CCNL 22.02.06)	€ 36.917,26
"Integrazione fondo" Art. 23 comma 3 CCNL 22.02.2006 (monte salari dir. 2001)	€ 4.137,46				
"Integrazione fondo" Art. 23 comma 3 CCNL 22.02.2006 (dir. assunti succ.)	€ 1.109,15				
Risorse per applicazione specifiche disposizioni di legge Art. 26 comma 1 lett. e)-i) e art. 30 CCNL 23.12.99 –	Nell'ambito delle somme acquisite e riscosse			Applicazione specifiche disposizioni di legge (Art. 30 -32 -37 CCNL 23.12.99 – Art. 25 CCNL 22.02.06 Art. 18 L. 109/94 e s.m.i.)	Nell'ambito delle somme acquisite e riscosse
Totale fondo 2003	€ 186.146,25	Totale fondo posizione	€ 149.228,99	Totale fondo risultato	€ 36.917,26

Ricostituzione fondo retribuzione di posizione e di risultato anno 2004		Utilizzazione fondo retribuzione posizione 2004		Utilizzazione fondo retribuzione risultato 2004	
"Fondo storico" Art. 26 comma 1 lett. a)-d)-g) – commi 2 – 3 - CCNL 23.12.99 (deliberazioni G.P. nn. 63/2000 – 186/2000 – 220/2000 -357/2001 – 97/2002 – 348/2002) "Integrazione fondo" Art. 23 comma 1 -CCNL 22.02.2006 "Integrazione fondo" Art. 23 comma 3 CCNL 22.02.2006	€ 179.339,64 € 1.560,00 € 5.246,61 € 186.146,25	Retribuzione di posizione (art. 27 CCNL 23.12.99 - art. 23 commi 2-4-5 CCNL 22.02.06)	€ 191.023,20	Retribuzione risultato (art. 28-29 CCNL 23.12.99 - art. 23 comma 4-5 CCNL 22.02.06)	€ 47.235,81
"Integrazione fondo" Art. 26 comma 3 - CCNL 23.12.99 (deliberazioni G.P. nn. 39 del 09.02.2004 – 439 del 26.07.2004 – 454 del 30.07.2004)	€ 50.483,61				
"Integrazione fondo" Art. 23 comma 1 e 3 CCNL 22.02.06	€ 1.629,15				
Risorse per applicazione specifiche disposizioni di legge Art. 26 comma 1 lett. e)-i) e art. 30 CCNL 23.12.99 –	Nell'ambito delle somme acquisite e riscosse			Applicazione specifiche disposizioni di legge (Art. 30 -32 -37 CCNL 23.12.99 – Art. 25 CCNL 22.02.06 Art. 18 L. 109/94 e s.m.i.)	Nell'ambito delle somme acquisite e riscosse
Totale fondo 2004	€ 238.259,01	Totale fondo posizione	€ 191.023,20	Totale fondo risultato	€ 47.235,81

Ricostituzione fondo retribuzione di posizione e di risultato anno 2005		Utilizzazione fondo retribuzione posizione 2005		Utilizzazione fondo retribuzione risultato 2005	
"Fondo storico" Art. 26 comma 1 lett. a)-d)-g) – commi 2 – 3 - CCNL 23.12.99 (deliberazioni G.P. nn. 63/2000 – 186/2000 – 220/2000 -357/2001 – 97/2002 – 348/2002 - 39/2004 – 439/2004 – 454/2004) "Integrazione fondo" Art. 23 comma 1 -CCNL 22.02.2006 "Integrazione fondo" Art. 23 comma 3 CCNL 22.02.2006	€ 229.823,25 € 2.080,00 € 6.355,76 € 238.259,01	Retribuzione di posizione (art. 27 CCNL 23.12.99 - art. 23 commi 2-4-5 CCNL 22.02.06	€ 220.835,65	Retribuzione risultato (art. 28-29 CCNL 23.12.99 - art. 23 comma 4-5 CCNL 22.02.06)	€ 54.558,92
"Integrazione fondo" Art. 26 comma 3 - CCNL 23.12.99 (deliberazione G.P. n. 890 del 02.12.2005)	€ 35.506,41				
"Integrazione fondo" Art. 23 comma 1 e 3 CCNL 22.02.06	€ 1.629,15				
Risorse per applicazione specifiche disposizioni di legge Art. 26 comma 1 lett. e)-i) e art. 30 CCNL 23.12.99 –	Nell'ambito delle somme acquisite e riscosse			Applicazione specifiche disposizioni di legge (Art. 30 -32 -37 CCNL 23.12.99 – Art. 25 CCNL 22.02.06 Art. 18 L. 109/94 e s.m.i.)	Nell'ambito delle somme acquisite e riscosse
Totale fondo 2005	€ 275.394,57	Totale fondo posizione	€ 220.835,65	Totale fondo risultato	€ 54.558,92

2- criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alle retribuzioni di posizione ed a quelle di risultato:

Le parti concordano che la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alle retribuzioni di posizione ed a quelle di risultato è attuata secondo i criteri stabiliti con la deliberazione di G.P. n. 454 del 30.07.2004, che qui si intendono confermati.

Si stabilisce che obiettivo primario concordato tra le parti è quello di garantire, per quanto possibile, l'intero utilizzo su ogni anno del fondo stanziato a bilancio, al fine di ridurre al minimo le somme non spese da utilizzare secondo le modalità di cui agli art. 27 comma 9 e art. 28 comma 2 del CCNL/99.

Le economie non utilizzate sul premio di risultato sono proporzionalmente ripartite in rapporto ai premi spettanti.

**ART. 11 CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI
(ART. 13 CCNL 23/12/1999)**

L'Ente attribuisce ad ogni dirigente uno degli incarichi istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente, in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente ed in coerenza con il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Nel conferimento degli incarichi, debbono essere valutati i seguenti elementi, in ordine di importanza, in riferimento alle specifiche caratteristiche dell'incarico da ricoprire:

- Titolo di studio specifico e professionale previsto dall'ordinamento degli uffici e dei servizi per il posto da ricoprire
- Provata capacità di dirigere e coordinare il lavoro dei propri collaboratori, con particolare riferimento ai profili motivazionali ed organizzativi, e di gestire le risorse finanziarie e professionali assegnate.
- Risultati conseguiti in precedenti posizioni dirigenziali o nell'espletamento di funzioni dirigenziali per incarico della Provincia o di altre pubbliche amministrazioni.
- Precedenti esperienze professionali che evidenzino la concreta idoneità ad esercitare le funzioni connesse all'incarico da ricoprire.
- Studi compiuti e qualificazione culturale.

Gli incarichi sono conferiti a tempo determinato, può coincidere con il mandato del Presidente. I dirigenti restano nella posizione affidata fino al conferimento del nuovo incarico.

Il Presidente può altresì conferire incarichi dirigenziali che non comportino la direzione di strutture, in relazione a compiti determinati nel tempo e nell'oggetto, in particolare per il coordinamento e la promozione di programmi limitati nel tempo che coinvolgano più uffici o servizi dell'Amministrazione, nell'ambito della previsione del regolamento degli uffici e dei servizi. La retribuzione di posizione sarà determinata in relazione alla complessità e rilevanza del compito affidato.

**ART. 12 VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI
(ART. 14 CCNL 23/12/1999)**

L'attività di valutazione è un processo dinamico che coinvolge sia il "valutatore" che il "valutato" durante l'intero svolgersi del percorso, dalla definizione degli obiettivi fino alla definizione dei risultati attesi e viene condotta in modo da garantire la partecipazione ed il confronto con i dirigenti interessati in tutte le singole fasi, sopra ricordate.

Nel processo di valutazione dovrà essere, in ogni caso, consentita la più ampia partecipazione possibile del dirigente interessato al procedimento.

La valutazione dei Dirigenti, i cui criteri generali, ai sensi dell'art. 8 del CCNL-Dirigenti, sono oggetto di concertazione con le Organizzazioni Sindacali viene effettuata annualmente dal competente Nucleo di valutazione, in base alla specifica collocazione nell'assetto organizzativo.

Nel processo di valutazione si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione del singolo dirigente per il raggiungimento dei risultati attesi, sia degli eventuali scostamenti dall'obiettivo assegnato a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente interessato.

L'Amministrazione è tenuta a motivare per iscritto al dirigente l'eventuale valutazione negativa, che comporti la revoca dell'incarico e la destinazione ad incarico diverso.

**ART. 13 CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA
(ART. 4 CCNL 12/02/2002 E ART. 17 CCNL 22/02/2006)**

In caso di affidamento ad un dirigente di un nuovo incarico, al quale sia connessa una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, ai sensi dell'art. 4 CCNL 12.02.2002 e art. 17 CCNL 22.02.2006, le parti concordano nell'attribuire al dirigente :

- a) per i primi 6 mesi successivi all'affidamento del nuovo incarico, la retribuzione di posizione precedentemente goduta;
- b) per i successivi 6, oltre alla retribuzione di posizione specifica del nuovo incarico, il 70% della differenza tra la retribuzione di posizione precedentemente goduta e quella nuova;
- c) per i successivi 6 mesi e comunque non oltre la scadenza naturale del precedente incarico conferito, oltre alla retribuzione di posizione specifica del nuovo incarico, il 50% della differenza tra la retribuzione di posizione precedentemente goduta e quella nuova.

**ART. 14 OMNICOMPRESIVITÀ DEL TRATTAMENTO ECONOMICO
(ART. 32 CCNL 23/12/1999)**

In specificazione a quanto previsto dal CCNL/99, si stabilisce che tutte le attività di istituto, nonché gli incarichi specifici connessi al generale funzionamento dell'Ente rientrano nel trattamento economico previsto per i Dirigenti.

Rientrano, in particolare, fra le attività sopra indicate, tutte le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio.

In tale ottica le somme acquisite all'Ente, ai sensi dell'art. 32, nonché le economie determinatesi ai sensi dell'art. 30, per l'esercizio di funzioni dirigenziali, confluiscono al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, lett. i) e lett. e) art. 26 del CCNL 23.12.99 e vanno ad integrare la retribuzione di posizione o di risultato, rispettivamente se si tratti di incarico continuativo o episodico, nei limiti e negli importi acquisiti per quei dirigenti che li hanno determinati.

I compensi di cui al presente articolo sono corrisposti dai dirigenti ai quali sono attribuiti i poteri di spesa, subordinatamente all'acquisizione dei relativi importi.

ART. 15 BUONI PASTO

(ART. 34 C.C.N.L. 23/12/1999)

Condizione per il diritto alla fruizione del buono pasto è l'effettuazione, nella sede di servizio assegnata, di un orario ricomprendente sia l'orario antimeridiano, sia quello pomeridiano della giornata stessa, con l'intervallo della «pausa mensa».

Per l'attribuzione del buono pasto il dirigente dovrà effettuare una dichiarazione mensile nella quale dovranno essere specificate le singole giornate in cui ha prestato la propria attività nella fascia antimeridiana con proseguimento nella fascia pomeridiana.

L'importo del buono pasto è quello determinato dall'Ente al momento della corresponsione.

ART. 16 COMITATO DEI GARANTI

(ART. 15 C.C.N.L. 23/12/1999 ED ART. 14 C.C.N.L. 22/02/2006)

La Provincia di Benevento si impegna a costituire il Comitato dei Garanti, di cui all'art. 15 del CCNL del 23.12.99 e successiva integrazione, entro sessanta giorni dalla stipulazione del presente contratto decentrato.

Il Comitato dei Garanti sarà composto da tre membri, di cui uno designato dalla Provincia, uno dalle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto decentrato integrativo ed il terzo, con funzione di Presidente, designato di comune accordo tra una rosa di candidati proposti dalle parti, scelto tra magistrati, docenti universitari, avvocati e dirigenti della pubblica amministrazione anche in quiescenza con specifica qualificazione ed esperienza nei settori della giurisprudenza amministrativa e dell'organizzazione del lavoro.

Non possono far parte del comitato dei garanti i seguenti soggetti: consiglieri provinciali, amministratori provinciali, dirigenti sindacali, dirigenti di partiti politici.

Le parti concordano che fino alla costituzione del Comitato sono sospesi gli effetti sanzionatori degli accertamenti negativi e il relativo procedimento.

Il Comitato dei Garanti è un servizio di valutazione di secondo livello cui compete di esprimere, entro trenta giorni dalla richiesta da parte dell'Ente, corredata di adeguati elementi istruttori, parere motivato e vincolante per l'Amministrazione, sui provvedimenti di contestazione ai dirigenti, di risultati negativi dell'attività amministrativa, della gestione o del mancato conseguimento degli obiettivi.

Tali provvedimenti costituiscono presupposto per la conclusione di procedure di contestazione e per l'adozione delle conseguenti ed eventuali misure sanzionatorie.

La richiesta all'Ente di ulteriori elementi istruttori da parte del comitato dei garanti, da effettuarsi non più di una volta, costituisce interruzione del termine di trenta giorni, che riprende a decorrere dalla ricezione da parte del comitato di tutti gli elementi richiesti.

Il Comitato può effettuare autonomamente accertamenti o audizioni.

La mancata espressione da parte del comitato dei garanti nei termini prescritti del parere richiesto consente all'Amministrazione di prescindere dal parere stesso.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia all'art. 22, ultimo comma D.Lgs. 165/01.

ART. 17 RISOLUZIONE CONSENSUALE

(ART. 17 C.C.N.L. 23.12.1999 ED ART 15 C.C.N.L. 22.02.2006)

La Provincia di Benevento o il dirigente a tempo indeterminato possono proporre alla controparte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e, se concordata, dà diritto ad una indennità supplementare secondo la disciplina prevista dal CCNL, i cui criteri generali sono oggetto di concertazione, ai sensi dell'art. 8 CCNL - dirigenti (all. 1).

Il Dirigente può avvalersi dell'assistenza delle OO.SS. o di un proprio rappresentante di fiducia.

In ogni caso le somme erogate a tale titolo non dovranno far carico al fondo di cui all'art. 26 del CCNL - dirigenti.

Non è consentita la riammissione in servizio del Dirigente con il quale è stato risolto consensualmente il rapporto di lavoro, qualora la richiesta sia stata avviata dal dirigente medesimo.

In deroga a quanto previsto dalle vigenti disposizioni del CCNL, i dirigenti dimissionari ai sensi del presente articolo non sono tenuti all'osservanza dei termini di preavviso

ART. 18 INTERPRETAZIONE AUTENTICA

(ART. 9 C.C.N.L. 22/02/2006)

Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di valenza generale.

Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.



**ALLEGATO 1
CONCERTAZIONE CON LE OO.SS.**

**CRITERI GENERALI PER LA DISCIPLINA DELLE CONDIZIONI, DEI REQUISITI E DEI LIMITI
PER LA RISOLUZIONE CONSENSUALE**

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere proposta dall'Amministrazione o dal Dirigente e, se concordata, dà diritto ad una indennità supplementare secondo la disciplina prevista dal CCNL, i cui criteri generali, oggetto di concertazione, sono di seguito illustrati:

1. la risoluzione consensuale si applica ai Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con una anzianità nella qualifica dirigenziale non inferiore a 6 anni.
2. Nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere erogata, una indennità supplementare, oltre alle spettanze di fine rapporto, variabile da 12 a 36 mensilità.
3. L'importo della mensilità di riferimento per il calcolo dell'indennità, si basa sul valore medio dello stipendio erogato negli ultimi 12 mesi di presenza; comprende tutti gli emolumenti maturati a giusto titolo dal dirigente nel periodo di riferimento.
4. l'Amministrazione determina il numero delle mensilità da erogare all'inizio di ciascun anno, previa concertazione.

Nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere erogata, in relazione all'età del dirigente, un'indennità supplementare, *oltre alle spettanze di fine rapporto*, nei limiti indicati nella seguente tabella:

ANNI	INDENNITA' MENSILITA'
65	12
Da 64 a 63	Min 14 – max 18
Da 62 a 50	Min. 18 – max 24
Da 49 a 45	Min. 24 – max 36



1. E 2
2 AGO. 2004

La presente deliberazione viene affissa il _____ all'Albo Pretorio per rimanervi 15 giorni

**PROVINCIA di BENEVENTO**Deliberazione della Giunta Provinciale di Benevento n. 154 del 30 LUG. 2004**Oggetto: Contratto CCNL Area Dirigenza-Comparto Regione Autonomie Locali: Disciplina per la graduazione delle indennità di posizione ai sensi dell'art.27.**L'anno Duemilaquattro il giorno Trenta del mese di luglio presso la Rocca dei Rettori si è riunita la Giunta Provinciale con l'intervento dei Signori :

1) On.	Carmine	NARDONE	Presidente	_____
2) Rag.	Giovanni	MASTROCINQUE	Vice Presidente	<u>ASSENTE</u>
3) Rag.	Alfonso	CIERVO	Assessore	<u>ASSENTE</u>
4) Ing.	Pompilio	FORGIONE	Assessore	<u>ASSENTE</u>
5) Dott.	Pasquale	GRIMALDI	Assessore	_____
6) Dott.	Giorgio Carlo	NISTA	Assessore	_____
7) Dott.	Carlo	PETRIELLA	Assessore	_____
8) Dott.	Rosario	SPATAFORA	Assessore	<u>ASSENTE</u>
9) Geom.	Carmine	VALENTINO	Assessore	_____

Con la partecipazione del Segretario Generale Dott. Gianclaudio IANNELLA VICE SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Sergio Mungio)L'Assessore proponente **Carmine Valentino** **LA GIUNTA**

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il quadriennio normativo 1998/2001 e per il biennio economico 2000/2001 relativo all'area della dirigenza del comparto "Regione - Autonomie locali";

VISTO il decreto legislativo 30 Marzo 2001 n. 165, come modificato dalla legge 15 Luglio 2002 n.145, che sottolinea la distinzione tra il potere di indirizzo e controllo riservato agli organi di governo e la funzione di gestione amministrativa assegnata alla dirigenza;

VISTA la deliberazione della Giunta Provinciale n° 619 del 10/12/2003 con la quale è stato approvato in nuovo Regolamento degli Uffici e dei Servizi e relativa dotazione organica, rideterminata ai sensi di legge;

ATTESO che l'Ente deve graduare le funzioni dirigenziali tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne, così come previsto all'art. 27 comma 1 del citato Contratto Collettivo Nazionale dirigenti EE.LL.;

CONSIDERATO che, in attuazione del Regolamento degli Uffici, sono stati attivati nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sono correlati ampliamenti delle competenze con un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza.

RITENUTO, pertanto, di dover applicare una metodologia per stabilire la graduazione delle funzioni dirigenziali assegnando un valore relativo ad ogni posizione in termini di "coefficienti", sulla base di un criterio comune e condiviso, calcolati in relazione a tre parametri principali quali:

- a) la collocazione nella struttura
- b) la complessità organizzativa
- c) la responsabilità gestionale

così come previsto dal suddetto contratto;

VALUTATA la necessità di approvare la metodologia allegata alla presente deliberazione, la quale determina le diverse posizioni dirigenziali in base a parametri e coefficienti e ne determina la conseguente retribuzione di posizione;

VISTO il verbale n° 17 del 27/07/2004 del Collegio dei Revisori dei Conti, che si è favorevolmente espresso sulla proposta sia sotto l'aspetto giuridico che contabile;

SENTITE le OO.SS. ai sensi dell'art. 8 del CCNL;

VISTO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espressa dal Dirigente del Settore Risorse Umane;

Dott.ssa Alfonsina COLARUSSO



VISTO il parere contabile espresso ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000 dal Dirigente del Settore Finanza e Controllo Economico;

Dott. Sergio MUOLLO



DELIBERA

- 1) Di approvare la metodologia allegata alla presente deliberazione, di cui è parte integrante e sostanziale, con la quale si stabiliscono i criteri di graduazione delle funzioni dirigenziali e le modalità di attribuzione della retribuzione di posizione.
- 2) Di approvare le allegate schede di graduazione delle posizioni dirigenziali presenti nell'Ente e relativa attribuzione dell'indennità di posizione, con decorrenza dal mese successivo all'adozione del presente atto.
- 3) Di confermare, a norma dell'art. 45 bis dello Statuto e del secondo comma dell'art. 9 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, la indennità di direzione dei Dirigenti componenti il Comitato di Direzione nella misura del 50% della retribuzione di posizione prevista per le qualifiche dirigenziali di massima responsabilità.
- 4) Di determinare l'importo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a norma dell'art. 26 comma 1, 2 e 3 del C.C.N.L. 1998/2001, in € 194.318,00 così distinti:

per la retribuzione di posizione € 155.454,00

per la retribuzione di risultato € 38.864,00

- 5) Di stabilire che:
 - a. la retribuzione media di risultato è del 25% della indennità di posizione spettante ad ogni posizione dirigenziale;
 - b. la correlazione fra retribuzione di risultato e incentivazioni previste da specifiche norme (legge 109/94 e art. 37 C.C.N.L./96) avviene nel seguente modo:
 - nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche sia minore o uguale al 50% della retribuzione di risultato spettante, si procede alla totale corresponsione della suddetta retribuzione;
 - nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche sia maggiore del 50% della retribuzione di risultato spettante, si procede alla progressiva riduzione della suddetta retribuzione di risultato sulla base di una progressione lineare che comporta l'azzeramento della stessa quando la somma delle incentivazioni specifiche sia uguale o maggiore al 150% della retribuzione di risultato;
 - c. la retribuzione di risultato è attribuita con Decreto Presidenziale entro il primo trimestre dell'anno successivo, tenuto conto della relazione del nucleo di valutazione in ordine alla positiva verifica dei risultati di gestione conseguiti sulla base delle risorse assegnate.

Verbale letto, confermato e sottoscritto

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dr. Gianclaudio VANNELLA)

VICE SEGRETARIO GENERALE
Sergio Muollo

IL PRESIDENTE

(On. Carmine NARDONE)

Carmine Nardone

N. 511

Registro Pubblicazione

Si certifica che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi a norma dell'art. 124 del T.U. - D.Lgs.vo 18.08.2000, n.267.

BENEVENTO

2 AGO. 2004

IL MESSO

IL SEGRETARIO GENERALE

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Gianclaudio VANNELLA
Dott. Gianclaudio VANNELLA

La sujestata deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio in data 2 AGO. 2004 e contestualmente comunicata ai Capigruppo ai sensi dell'art. 125 del T.U. - D.Lgs.vo 18.08.2000, n.267.

SI ATTESTA, che la presente deliberazione è divenuta esecutiva a norma dell'art. 124 del T.U. - D.Lgs.vo 18.08.2000, n.267 e avverso la stessa non sono stati sollevati rilievi nei termini di legge.

li _____

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO

IL SEGRETARIO GENERALE

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del T.U. - D.Lgs.vo 18.08.2000, n.267

il giorno _____

- Dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.Lgs.vo 18.8.2000, n. 267).
- Decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs.vo 18.8.2000, n. 267).
- E' stata revocata con atto n. _____ del _____

Benevento, li 2 AGO. 2004



IL SEGRETARIO GENERALE

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Gianclaudio VANNELLA)

Copia per

SETTORE RISORSE UMANE prot. n. _____

SETTORE TUTTI DIRIGENTI prot. n. _____

SETTORE SE il _____ prot. n. _____

Revisori dei Conti il _____ prot. n. _____

Nucleo di Valutazione il _____ prot. n. _____

Capigruppo

DISCIPLINA PER LA GRADUAZIONE DELLA INDENNITA' DI POSIZIONE AI SENSI DELL'ART.27 DEL CCNL

Il vigente contratto rafforza il principio, già affermato dal d.lgs 165/2001 come modificato dalla legge 15 Luglio 2002 n.145, della distinzione tra il potere di indirizzo e controllo, riservato agli organi di governo, e la funzione di gestione amministrativa assegnata alla dirigenza.

L'attivazione di nuovi servizi e di processi di riorganizzazione di cui al nuovo Regolamento degli Uffici e dei Servizi, finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti. Influenzano in modo sostanziale anche la retribuzione dei dirigenti dell'Ente, i cui valori economici vanno ridefiniti sulla base della nuova struttura organizzativa dell'Ente.

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

Il C.C.N.L. dirigenti EE.LL., all'art. 27, stabilisce che i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi Ordinamenti sono determinati tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne, determinatasi a seguito della riorganizzazione degli Uffici e dei Servizi.

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

Attraverso la graduazione delle funzioni dirigenziali viene stabilita una importanza relativa delle posizioni all'interno dell'Ente.

Si parte dal presupposto che ogni posizione dirigenziale è stata individuata, nell'ambito della nuova configurazione organizzativa, in quanto necessaria per perseguire uno o più obiettivi che gli organi politici hanno individuato per realizzare la missione dell'Ente.

Pertanto, ciascuna posizione ha una sua finalità, che ne giustifica l'esistenza, e necessita di competenza e capacità decisionale per assolvere le proprie funzioni.

L'obiettivo è di costruire un sistema per assegnare un valore relativo ad ogni posizione in termini di "coefficienti", basandosi su un criterio comune e condiviso.

Occorre tenere ben distinto il concetto di "valutazione della posizione", oggetto del nostro studio, rispetto alla "valutazione delle prestazioni" che riguarda il modo in cui il titolare di una posizione interpreta il proprio ruolo e realizza le finalità che a quella posizione sono assegnate.

Per graduare le funzioni dirigenziali vengono individuati dei parametri che si sintetizzano in tre categorie:

- a) collocazione nella struttura;
- b) complessità organizzativa;
- c) responsabilità gestionale.

Con atto della G.P. n 619 del 10/12/2003 è stata approvata la nuova struttura organizzativa dell'Ente che si basa secondo un modello di tipo funzionale, caratterizzato da unità dirigenziali distinte in Settori. Conformemente al nuovo modello organizzativo approvato e al C.C.N.L. dirigenti EE.LL. sono individuati le seguenti posizioni:

- Posizione dirigenziale che prevede ampia autonomia gestionale nell'ambito degli indirizzi politici e la responsabilità di impostare e seguire politiche o funzioni pubbliche di ampio raggio, curando in particolare modo, strumenti fondamentali di programmazione annuale e pluriennale (Es. formulazione del piano annuale e triennale dei lavori pubblici, Bilancio annuale e pluriennale, piano esecutivo di gestione).

SETTORE FINANZA E CONTROLLO ECONOMICO
SETTORE INFRASTRUTTURE

- Posizione dirigenziale che prevede responsabilità di raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di strutture e alla gestione di importanti risorse economiche e/o umane.

SETTORE PATRIMONIO ED EDILIZIA
SETTORE RISORSE UMANE
SETTORE AGRICOLTURA-ALIMENTAZIONE-TERRITORIO RURALE FORESTALE
SETTORE SERVIZI AI CITTADINI
SETTORE AVVOCATURA PROVINCIALE
SETTORE PIANIFICAZIONE TERRITORIALE
SETTORE MOBILITA' - ENERGIA
SETTORE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

- Nell'ambito di ciascuna delle due posizioni dirigenziali, vengono applicati i criteri di valutazione delle posizioni secondo le tre categorie citate: **collocazione nella struttura, complessità organizzativa e responsabilità gestionale.**

A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

La collocazione nella struttura di ciascuna unità dirigenziale, nell'ambito delle tre principali posizioni è determinata dalle variabili di seguito descritte.

VARIABILI CHE DEFINISCONO LA COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA SETTORI E SERVIZI.

- 1) POSIZIONE NELLA STRUTTURA
- 2) RESPONSABILITÀ FORMALE

1) POSIZIONE NELLA STRUTTURA

Si riferisce alla posizione nell'organizzazione funzionale. In tal senso viene assegnato un punteggio in più a quelle posizioni che sono strategiche alla realizzazione di politiche istituzionali e pubbliche nell'ambito della programmazione. E quelle che sono funzionali alle realizzazioni di politiche e funzioni pubbliche:

Punti 10 strutture strategiche
Punti 5 strutture funzionali.

2) RESPONSABILITÀ FORMALE

Tutte le posizioni dirigenziali rispondono ad una responsabilità civile, penale e amministrativa (valutazione "B"), tuttavia è possibile differenziare posizioni più esposte a tali responsabilità, in relazione alla natura dei compiti assegnati e dei progetti seguiti (valutazione "A").

Valutazione A punti 10
Valutazione B punti 5.

B) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

Nell'ambito di ciascuna delle tre principali posizioni si graduano le funzioni in relazione alla complessità organizzativa dalle variabili di seguito descritte.

VARIABILI CHE DEFINISCONO LA COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA DEL SETTORE

- 1) ARTICOLAZIONE DELLA STRUTTURA
- 2) RISORSE UMANE ATTRIBUITE
- 3) DIMENSIONE ECONOMICA

1) ARTICOLAZIONE DELLA STRUTTURA

Tale elemento si basa sul numero delle Posizioni Organizzative e Alte Professionalità assegnate al Settore. Il valore per ciascuna Posizione e/o Alta Professionalità è pari a Punti 2 per un max di 10;

2) RISORSE UMANE ATTRIBUITE

Tale elemento si estrinseca nel numero di risorse umane attribuite al Settore:

Punti 10 per più di 50 unità

Punti 5 per più di 20 unità

Punti 2 per meno di 20 unità

3) DIMENSIONE ECONOMICA

E' il complesso delle risorse economiche gestite in termini di entrate e di spese gestite e influenzate dalla posizione dirigenziale desunte dal Piano Esecutivo di Gestione:

Punti 10 per più di € 20.000.000,00

Punti 5 per più di € 10.000.000,00

Punti 2 fino a € 10.000.000,00

C) RESPONSABILITÀ GESTIONALE

I risultati della gestione amministrativa hanno effetto sia sull'utenza interna che sull'utenza esterna, possiamo quindi parlare dei seguenti parametri:

VARIABILI CHE DEFINISCONO LA RESPONSABILITÀ DEI SETTORI E DEI SERVIZI

- 1) *RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA (Punteggio massimo attribuibile 15)*
- 2) *RESPONSABILITÀ GESTIONALE ESTERNA (Punteggio massimo attribuibile 15)*

1) *RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA*

Riguarda la responsabilità per la gestione di rapporti e interrelazioni con le diverse categorie di utenti interni (addetti apparato amministrativo, dirigenza, organi politici, organismi sindacali, ecc.). La valutazione più alta di tale parametro viene attribuita a quelle posizioni dirigenziali che, per la natura e il contenuto delle proprie funzioni, si rivolgono prevalentemente all'apparato interno.

Valutazione massima **A = Punt**

Valutazione media **B = Punt**

Valutazione minima **C = Punt**

2) *RESPONSABILITÀ GESTIONALE ESTERNA*

Riguarda la responsabilità per la gestione di rapporti e interrelazioni con le diverse categorie di utenti esterni (cittadini, imprese, enti pubblici, associazioni, ecc.). La valutazione più alta di tale parametro viene attribuita a quelle posizioni dirigenziali che, per la natura e il contenuto delle proprie funzioni, si rivolgono prevalentemente ad una utenza esterna.

Valutazione massima **A = Punt**

Valutazione media **B = Punt**

Valutazione minima **C = Punt**

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La retribuzione di posizione per direzione di struttura è così definita su due livelli:

Posizione di € 42.349,46

Posizione di € 28.405,13

- se il coefficiente di posizione è maggiore o uguale a 70, la retribuzione di posizione è di € 42.349,46

- se il coefficiente di posizione è minore di 70, la retribuzione di posizione è di € 28.405,13

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Settore Infrastrutture		
Parametri	Coefficienti Parziali	Coefficienti Totali
A COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA		20
a1 Posizione nella struttura	10	
a2 Responsabilità formale	10	
B COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA		30
b1 Articolazione della struttura	10	
b2 Risorse Umane	10	
b3 Risorse Economiche Gestite	10	
C RESPONSABILITA' GESTIONALE		25
c1 Interna	10	
c2 Esterna	15	
TOTALE		75

Coefficiente di posizione compreso tra max = 80 e min 24

Se coefficiente di posizione è => 70 retribuzione di posizione = € 42.349,46

Se coefficiente di posizione è < 70 retribuzione di posizione = € 28.405,13

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Settore Finanza e controllo economico		
Parametri	Coefficienti Parziali	Coefficienti Totali
A COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA		20
a1 Posizione nella struttura	10	
a2 Responsabilità formale	10	
B COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA		25
b1 Articolazione della struttura	10	
b2 Risorse Umane	5	
b3 Risorse Economiche Gestite	10	
C RESPONSABILITA' GESTIONALE		30
c1 Interna	15	
c2 Esterna	15	
TOTALE		75

Coefficiente di posizione compreso tra max = 80 e min 24

Se coefficiente di posizione è => 70 retribuzione di posizione = € 42.349,46

Se coefficiente di posizione è < 70 retribuzione di posizione = € 28.405,13

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Settore Patrimonio ed Edilizia		
Parametri	Coefficienti Parziali	Coefficienti Totali
A COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA		10
a1 Posizione nella struttura	5	
a2 Responsabilità formale	5	
B COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA		14
b1 Articolazione della struttura	4	
b2 Risorse Umane	5	
b3 Risorse Economiche Gestite	5	
C RESPONSABILITA' GESTIONALE		25
c1 Interna	10	
c2 Esterna	15	
TOTALE		49

Coefficiente di posizione compreso tra max = 80 e min 24

Se coefficiente di posizione è ≥ 70 retribuzione di posizione = € 42.349,46

Se coefficiente di posizione è < 70 retribuzione di posizione = € 28.405,13

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Settore Risorse Umane		
Parametri	Coefficienti Parziali	Coefficienti Totali
A COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA		10
a1 Posizione nella struttura	5	
a2 Responsabilità formale	5	
B COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA		18
b1 Articolazione della struttura	8	
b2 Risorse Umane	5	
b3 Risorse Economiche Gestite	5	
C RESPONSABILITA' GESTIONALE		25
c1 Interna	15	
c2 Esterna	10	
	TOTALE	53

Coefficiente di posizione compreso tra max = 80 e min 24

Se coefficiente di posizione è ≥ 70 retribuzione di posizione = € 42.349,46

Se coefficiente di posizione è < 70 retribuzione di posizione = € 28.405,13

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Settore Servizi ai cittadini		
Parametri	Coefficienti Parziali	Coefficienti Totali
A COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA		10
a1 Posizione nella struttura	5	
a2 Responsabilità formale	5	
B COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA		22
b1 Articolazione della struttura	10	
b2 Risorse Umane	10	
b3 Risorse Economiche Gestite	2	
C RESPONSABILITA' GESTIONALE		10
c1 Interna	5	
c2 Esterna	5	
TOTALE		42

Coefficiente di posizione compreso tra max = 80 e min 24

Se coefficiente di posizione è => 70 retribuzione di posizione = € 42.349,46

Se coefficiente di posizione è < 70 retribuzione di posizione = € 28.405,13

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Settore Pianificazione Territoriale		
Parametri	Coefficienti Parziali	Coefficienti Totali
A COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA		10
a1 Posizione nella struttura	5	
a2 Responsabilità formale	5	
B COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA		11
b1 Articolazione della struttura	4	
b2 Risorse Umane	5	
b3 Risorse Economiche Gestite	2	
C RESPONSABILITA' GESTIONALE		15
c1 Interna	5	
c2 Esterna	10	
TOTALE		36

Coefficiente di posizione compreso tra max = 80 e min 24

Se coefficiente di posizione è ≥ 70 retribuzione di posizione = € 42.349,46

Se coefficiente di posizione è < 70 retribuzione di posizione = € 28.405,13

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Settore Avvocatura Provinciale		
Parametri	Coefficienti Parziali	Coefficienti Totali
A COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA		15
a1 Posizione nella struttura	5	
a2 Responsabilità formale	10	
B COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA		8
b1 Articolazione della struttura	4	
b2 Risorse Umane	2	
b3 Risorse Economiche Gestite	2	
C RESPONSABILITA' GESTIONALE		20
c1 Interna	10	
c2 Esterna	10	
	TOTALE	43

Coefficiente di posizione compreso tra max = 80 e min 24

Se coefficiente di posizione è => 70 retribuzione di posizione = € 42.349,46

Se coefficiente di posizione è < 70 retribuzione di posizione = € 28.405,13

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Settore Politiche Attive del Lavoro		
Parametri	Coefficienti Parziali	Coefficienti Totali
A COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA		10
a1 Posizione nella struttura	5	
a2 Responsabilità formale	5	
B COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA		16
b1 Articolazione della struttura	4	
b2 Risorse Umane	10	
b3 Risorse Economiche Gestite	2	
C RESPONSABILITA' GESTIONALE		15
c1 Interna	5	
c2 Esterna	10	
TOTALE		41

Coefficiente di posizione compreso tra max = 80 e min 24

Se coefficiente di posizione è ≥ 70 retribuzione di posizione = € 42.349,46

Se coefficiente di posizione è < 70 retribuzione di posizione = € 28.405,13

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Settore Mobilità - Energia		
Parametri	Coefficienti Parziali	Coefficienti Totali
A COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA		10
a1 Posizione nella struttura	5	
a2 Responsabilità formale	5	
B COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA		10
b1 Articolazione della struttura	6	
b2 Risorse Umane	2	
b3 Risorse Economiche Gestite	2	
C RESPONSABILITA' GESTIONALE		15
c1 Interna	5	
c2 Esterna	10	
TOTALE		35

Coefficiente di posizione compreso tra max = 80 e min 24

Se coefficiente di posizione è ≥ 70 retribuzione di posizione = € 42.349,46

Se coefficiente di posizione è < 70 retribuzione di posizione = € 28.405,13

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Settore Agricoltura - Alimentazione-Territorio Rurale e Forestale		
Parametri	Coefficienti Parziali	Coefficienti Totali
A COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA		10
a1 Posizione nella struttura	5	
a2 Responsabilità formale	5	
B COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA		26
b1 Articolazione della struttura	6	
b2 Risorse Umane	10	
b3 Risorse Economiche Gestite	10	
C RESPONSABILITA' GESTIONALE		15
c1 Interna	5	
c2 Esterna	10	
TOTALE		51

Coefficiente di posizione compreso tra max = 80 e min 24

Se coefficiente di posizione è => 70 retribuzione di posizione = € 42.349,46

Se coefficiente di posizione è < 70 retribuzione di posizione = € 28.405,13

REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE DELL'ART. 18 DELLA LEGGE 109/94, E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI

A) OPERE E LAVORI

TITOLO I — Disposizioni generali

Art. 1 Oggetto del regolamento

Il presente regolamento è adottato in attuazione dell'art. 18 della legge 109/94, e successive modifiche ed integrazioni.

Il regolamento ha per oggetto i criteri e le modalità di costituzione, di accantonamento, di ripartizione, di distribuzione e di liquidazione del premio incentivante previsto dall'art. 18, commi 1 e 1 bis della legge citata.

L'incentivo è costituito in relazione a tutte le attività di progettazione, direzione dei lavori, collaudi di lavori pubblici, previsti nel Programma Triennale delle OO.PP. dell'Ente o espressamente commissionati dalla Giunta Provinciale con apposita deliberazione, qualora svolte, in tutto o in parte, dagli uffici dell'Area Tecnica dell'amministrazione.

Ai sensi dell'atto di regolazione per la vigilanza sui LL.PP. dell'8.11.1999 pubblicato sulla GURI del 15.11.1999 l'attività professionale presa in considerazione dalla legge Merloni e successive modificazioni (progettazione, direzione dei lavori, collaudo, assistenza tecnica etc.) ricade solo nella definizione di "ingegneria, architettura ed altri Servizi" di cui alla direttiva 92/50/CR e del D.lgs 157/85.

Ai dipendenti delle amministrazioni aggiudicatrici possono essere conferiti incarichi per le attività di progettazione, direzione dei lavori, collaudo "interno" ma su questi incarichi non può essere corrisposto alcun compenso diverso dall'incentivo stabilito dall'art. 18 della legge in oggetto.

L'obbligo di corrispondere il solo incentivo vale anche per tutte le fattispecie che vedono le amministrazioni avvalersi dei provveditorati e delle province in veste di soggetti cui vengono demandate funzioni di stazione appaltante che devono essere considerate ricadenti nei doveri d'ufficio (progettazione, direzione dei lavori e collaudo).

Art. 2 Premio di incentivazione e criteri di ripartizione

L'incentivo è ripartito, per ogni singola opera, tra il personale degli uffici dell'Area Tecnica e del Settore Finanze che ha provveduto direttamente, in tutto o in parte, alle prestazioni indicate nel successivo art. 11.

Esso non può essere ripartito a favore di personale che non sia individuato nel presente regolamento.

La ripartizione va effettuata secondo la distribuzione stabilita nel successivo art. 11 e nel rispetto dei seguenti criteri, indicati in ordine decrescente di importanza:

- a) responsabilità connessa all'attività svolta
- b) professionalità e specializzazione
- c) capacità organizzativa
- d) difficoltà inerenti alle risorse umane e strumentali degli uffici interessati
- e) difficoltà connesse alle rilevazioni dei luoghi
- f) impegno lavorativo dimostrato in numero di ore.
- g) celerità, precisione e grado di dettaglio degli atti progettuali

Art. 3 Costituzione e accantonamento del fondo

L'incentivo è calcolato nella misura massima del 2 % sull'importo a base di gara dei lavori da appaltare, con gli oneri previdenziali e fiscali, come per legge. Per la quantificazione del compenso incentivante, concorrono alla formazione dell'importo a base di gara anche gli oneri per la sicurezza non soggetti a ribasso d'asta.

Il compenso aggiuntivo disciplinato dal presente regolamento è dovuto anche per le varianti in corso d'opera, nel caso in cui queste comportino un'attività di progettazione ed una maggiore spesa e sempre che non siano originate da errati od omissioni progettuali. In tali casi il compenso incentivante è calcolato sull'importo della perizia di variante e suppletiva.

Nel caso di interruzione del procedimento di realizzazione dell'intervento per scelte o motivazioni non dipendenti dal personale incaricato, il compenso incentivante è comunque corrisposto, limitatamente alle attività già espletate.

Le somme occorrenti del compenso incentivante sono prelevate dagli stanziamenti previsti per la realizzazione dei singoli lavori negli stati di previsione comunemente chiamati quadri economici di spesa.

TITOLO II — Ambito di applicazione

Art. 4 Definizione delle prestazioni

Il presente regolamento si applica ad ogni singolo lavoro pubblico eseguito o da eseguirsi dall'Amministrazione, relativo a:

1. costruzione di nuove opere e/o impianti
2. lavori di manutenzione ordinaria di opere e/o impianti
3. lavori di manutenzione straordinaria, di restauro e risanamento conservativo
ristrutturazione di opere e/o impianti
4. interventi di urgenza e somma urgenza

La progettazione si articola, di norma, secondo tre livelli di successivi approfondimenti tecnici, in preliminare, definitiva ed esecutiva, secondo le definizioni riportate all'art. 16 della legge 109/94 e successive modificazioni ed integrazioni e agli artt. 18-45 del Regolamento di attuazione della legge, approvato con D.P.R. 554/99.

Per prestazioni relative ai compiti del Responsabile Unico del Procedimento, alla direzione dei lavori, agli incarichi di supporto tecnico amministrativo alle attività del R.U.P., alle attività di collaudo si intendono quelle definite dalla legge 109/94 e s.m.i, e dal Regolamento di attuazione della legge, approvato con D.P.R. 554/99.

Rientrano tra le prestazioni disciplinate dal presente regolamento le varianti ai progetti, limitatamente al loro importo ed alla loro dimensione, purché aventi propria autonomia sotto il profilo delle prestazioni necessarie alla loro redazione e del procedimento di approvazione.

Art. 5

Il Responsabile Unico del Procedimento, qualora ritenga, in rapporto alla specifica tipologia ed alla dimensione dei lavori da progettare, alle disposizioni di legge relative agli elaborati descrittivi e grafici insufficienti o eccessive, può provvedere a integrarle e/o modificarle.-

Per i lavori pubblici, per i quali la soppressione della distinzione tra progetto definitivo ed esecutivo, risponda a criteri di ragionevolezza, di economicità e di efficacia (es. lavori di manutenzione), questi due livelli possono essere congiunti e fusi in un unico livello di progettazione successivo a quello preliminare. Tale facoltà si applica, su indicazione preventiva e vincolante del Responsabile Unico del Procedimento, ai sensi dell'articolo 16, comma 2, della legge 109/94 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 6 Interventi di somma urgenza

In caso di progettazione di interventi di somma urgenza, di cui all'art. 147 del D.P.R. 554/99 in considerazione della necessità di intervenire con immediatezza, il verbale di somma urgenza darà indicazioni delle opere da eseguire, il loro costo presuntivo ed il quadro economico di previsione con tutte le voci necessarie ivi compreso l'incentivo alla progettazione e dovrà individuare l'impresa alla quale affidare l'esecuzione dei lavori.

Art. 7 Interventi di urgenza

In caso di progettazione di interventi di urgenza, di cui all'art. 146 del D.P.R. 554/99 e s.m.i., si procederà, come per gli interventi di somma urgenza, alla redazione del solo progetto esecutivo con dettagliata relazione tecnica in merito alle opere da eseguire ed al loro effettivo costo ivi compreso l'incentivo alla progettazione.

TITOLO III — Figure preposte e loro responsabilità

Art. 8 Figure preposte e loro responsabilità

Per le prestazioni relative alla realizzazione di lavori pubblici sono individuate le seguenti figure:

1. Responsabile Unico del procedimento
2. Progettista / Gruppo di progettazione e collaboratori
3. Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione
4. Direttore Lavori / Assistenti alla Direzione Lavori
5. Coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione
6. Collaudatore tecnico amministrativo e/o statico

I compiti e le responsabilità delle singole figure sono quelle previste dalla L. 109/94 e s.m.i. e dal relativo regolamento di attuazione.

Art. 9 conferimento degli incarichi

Il Responsabile Unico del Procedimento è nominato con provvedimento della Amministrazione ai sensi dell'art. 7, comma 1, della L. 109/94 e s.m.i.. Il progettista o il nucleo di progettazione, il coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione, il direttore dei lavori, il coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione, l'incaricato o gli incaricati del collaudo tecnico amministrativo e statico sono nominati con disposizione del Dirigente competente sentito il Responsabile Unico del Procedimento.

Gli affidamenti degli incarichi debbono tener conto dei seguenti criteri:

1. Competenze professionali in relazione alle tipologie dei progetti ;
2. Equa ripartizione degli incarichi, compatibilmente con professionalità ed esperienza acquisita ;

TITOLO IV — Criteri di riparto dell' incentivo

Art. 10 Figure partecipanti alla ripartizione dell'incentivo

Le figure professionali partecipanti alla ripartizione dell'incentivo, in ottemperanza alle disposizioni di legge, sono le seguenti:

1. Responsabile Unico del procedimento
2. Progettista / Gruppo di progettazione e collaboratori
3. Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione
4. Direttore Lavori / assistenti alla Direzione Lavori
5. Coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione
6. Collaudatore tecnico amministrativo e/o statico
7. Responsabile attività amministrative e collaboratori

Art. 11 Ripartizione dell'incentivo

L'incentivo, previsto come per legge, che per effetto dell'art. 3, comma 29 della legge finanziaria 2004 (L. 350/2003), è stato elevato nella misura massima del 2% dell'importo a base di gara dei lavori, nel rispetto dei criteri fissati nell' art. 2 del presente regolamento, è ripartito come segue :

	PRESTAZIONE	% DI INCIDENZA SU IMPORTO LAVORI
1	Responsabile Unico del Procedimento	0,36%
2	Progettazione	0,37%
3	Collaborazione alla progettazione	0,08%
4	Coordinatore per la sicurezza nella fase della progettazione	0,05%
5	Direzione Lavori	0,30%
6	Contabilità	0,06%
7	Certificazione Regolare Esecuzione	0,02%
8	Collaudo Statico	0,08%
9	Coordinatore per la sicurezza nella fase della esecuzione	0,07%
10	Responsabile Attività Amministrativa	0,05%
11	Collaboratori amministrativi e finanziari	0,07%
	Totale	1,51%
12	Incidenza Inpdap ed Irap a carico datore di lavoro	0,49%
	Totale Generale	2,00%

Le quote di ripartizione sono calcolate in percentuale sull'importo a base di gara dei lavori, sino al massimo rappresentato dalle percentuali di cui sopra.

L'indicazione dei nominativi del personale tecnico che ha partecipato alle singole prestazioni e la ripartizione tra lo stesso della quota parte del premio incentivante è disposta dal Responsabile Unico del Procedimento con la disposizione di cui all'ari 12, comma 1.

Le quote di cui sopra vanno ripartite in base alle specifiche attività svolte, anche limitatamente a singole figure nel caso in cui la progettazione sia stata affidata a professionisti esterni, come per legge.

TITOLO V — Modalità di liquidazione

Art. 12 Termini per la liquidazione

Entro il termine di 30 giorni dalla data del verbale di consegna dei lavori, il Responsabile Unico del Procedimento provvederà a trasmettere, al Dirigente competente, la scheda di ripartizione relativa al 50% del compenso incentivante, dovuto ai sensi dell' art. 11, al personale incaricato. Il Dirigente, espresso il nulla osta di sua competenza, provvederà a trasmettere la scheda di ripartizione dell'incentivo al Responsabile del servizio amministrativo competente che provvederà a redigere la determinazione di liquidazione comprensiva delle competenze del personale amministrativo e finanziario.

Tale disposizione dovrà prevedere obbligatoriamente quanto segue:

- Oggetto ed importo dei lavori ;
- Estremi degli atti di approvazione del progetto o del verbale di urgenza o somma urgenza
- Indicazione dei nominativi del personale incaricato che ha diritto al compenso incentivante nel rispetto delle percentuali indicate nel precedente art. 11 con attribuzione della rispettiva quota di competenza.

Entro il termine di 30 giorni dalla data di approvazione del certificato di collaudo o di regolare esecuzione dei lavori, il Responsabile Unico del Procedimento, provvederà alla redazione della scheda del restante 50% dell'incentivo spettante al personale tecnico e, come sopra, la trasmetterà al Dirigente competente.

Il Responsabile del servizio amministrativo provvederà alla liquidazione anche del restante 50% dell'incentivo, a seguito della trasmissione della relativa scheda da parte del Dirigente tecnico.

Tale disposizione dovrà prevedere obbligatoriamente quanto segue:

- Oggetto ed importo dei lavori;
- Estremi degli atti di approvazione del certificato di collaudo o di regolare esecuzione;
- Indicazione dei nominativi del personale incaricato che ha diritto al compenso incentivante nel rispetto delle percentuali indicate nel precedente art. 11 con attribuzione della rispettiva quota di competenza.

Il Responsabile attività amministrative provvederà a trasmettere le determinazioni di pagamento al Responsabile del Procedimento ed al Dirigente competente.

Art 13 Prestazioni parziali

Qualora alcune delle prestazioni previste dalla tabella dell'articolo precedente siano affidate a professionisti esterni, le corrispondenti quote percentuali sono decurtate dall'incentivo e costituiscono economia ai sensi dell'art. 18, comma I della legge 109/94 e s.m.i..

Nel caso in cui il personale tecnico è chiamato ad effettuare, secondo criteri legati alla tipologia delle opere, attività di collaborazione a professionisti esterni incaricati dall'Amministrazione Provinciale, il Responsabile Unico del Procedimento applica altresì per tali prestazioni, le seguenti percentuali aggiuntive, sempre nel rispetto del limite massimo dell'1,5% stabilito dalla legge:

	PRESTAZIONE	% DI INCIDENZA SU IMPORTO LAVORI
A	Responsabile Unico del Procedimento e collaboratori per : SUPPORTO TECNICO AL PROGETTISTA PER OMOGENEIZZAZIONE TIPOLOGICA DEGLI INTERVENTI, ANALISI E VERIFICA DEI PROGETTI AI FINI DELLA CANTIERABILITA', COORDINAMENTO CON ALTRI ENTI, CONTROLLO CONGRUITA' PREZZI UNITARI ALTA VIGILANZA SUI LAVORI, APPROVAZIONE ETC..	+ 0,12% - 0,20%
B	Progettazione specialistiche (calcoli statici ed impiantistici, verifica tracciati, ecc.) ad integrazione delle progettazioni consulenze affidate a tecnici esterni, e collaudi da personale interno all'Ufficio".	+ 0,10% : 0,20%
C	Responsabili Attività Amministrative e collaboratori Al personale amministrativo e finanziario saranno applicate le aliquote di cui all' art. 11 del presente regolamento	

Art. 14

Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento si rinvia alla vigente normativa in materia di LL.PP..

B) ATTI DI PIANIFICAZIONE

Art. 1 Oggetto del regolamento

Il presente Regolamento, redatto per le finalità di cui all'Art. 18 della Legge 109/94 e successive modifiche ed integrazioni, individua i destinatari degli incentivi e le modalità di ripartizione relativamente agli atti di Pianificazione Generale, Particolareggiata o Esecutiva, nonché ai Programmi e ai Progetti speciali di competenza della Provincia.

Art. 2 Costituzione del premio incentivante

1. Per ogni atto di pianificazione o progetto speciale di competenza della Provincia, nel caso di redazione dello stesso da parte del personale interno, l'incentivo è pari al 30% della relativa tariffa professionale, determinato secondo quanto disposto dal successivo art. 3.
2. Nel caso di redazione dell'atto da parte di personale esterno, ma con contestuale conferimento dell'incarico di Responsabile Unico del Procedimento ad un dipendente dell'Amministrazione, l'importo dell'incentivo di cui al precedente comma, ai fini della remunerazione delle prestazioni specifiche di controllo della progettazione proprie di tale figura, è pari al 10% della Tariffa professionale.

Art. 3 Determinazione della tariffa professionale relativa ad un atto di pianificazione

La tariffa professionale, per le finalità di cui al precedente art. 2, relativa ad un atto di pianificazione o progetto speciale, è assunta con riferimento all'articolato della "Tariffa degli onorari per le prestazioni urbanistiche degli ingegneri e architetti", di cui alla Circolare del Ministero LL.PP. - Direzione Generale Urbanistica del 1 dicembre 1969, n° 6679, così come aggiornata secondo quanto ritenuto dallo stesso ministero, con circolare del 10/ febbraio 1976, n° 22/SEG/v, nonché alle tariffe stabilite dagli Ordini o Albi relativi alle altre professioni tecniche coinvolte nello specifico atto di pianificazione o progettazione speciale. In particolare, per i Piani Territoriali di Coordinamento, Piani Generali di Settore e Regolamentazione Urbanistica e Edilizia a valenza provinciale, la tariffa professionale di cui all'art. 18 della legge 109/94 e successive modifiche ed integrazioni, è relazionata al 30% dell'onorario, determinato secondo quanto previsto dall'art. 5 della citata " Tariffa degli onorari " per la stesura del Piano Regolatore Generale, con l'esclusione delle spese rimborsabili di cui all'art. 11 della stessa " Tariffa ".

Art. 4 Ripartizione dell'incentivo

1. L'incentivo di cui ai precedenti artt. 2 e 3, è attribuito, ad intervenuta approvazione dell'atto di pianificazione o progettazione speciale, dal Dirigente la Direzione competente con la seguente ripartizione:
 - Nel caso di cui al precedente art. 2, comma 1:
 - a) al Responsabile Unico del Procedimento e ai suoi collaboratori: **il 30%**;
 - b) ai Tecnici che hanno redatto l'atto di pianificazione (tecnici che, nell'ambito

- delle competenze professionali connesse al proprio profilo professionale, assumono la responsabilità dell'atto di pianificazione firmando i relativi elaborati) : **il 45%**;
- c) ai collaboratori (tecnici che redigono elaborati di analisi facenti parte dell'atto di pianificazione, su disposizione dei Tecnici redattori e che, firmandoli, assumono la responsabilità dell'esattezza delle rilevazioni e dei dati rappresentati, nell'ambito delle competenze del profilo professionale) **il 15%**;
 - d) al personale dell'Amministrazione che ha contribuito alla redazione dell'atto pur non sottoscrivendone gli elaborati : **il 10%**.
- Nel caso di cui al precedente art. 2:
 - a) al Responsabile Unico del Procedimento: dal 60% all'80%;
 - b) ai collaboratori del Responsabile Unico del Procedimento dal 20% al 40%;

Art. 5 Adempimenti inerenti gli incarichi per la formazione degli atti di pianificazione.

- 1) Per gli atti di pianificazione, la cui redazione è affidata a tecnici interni e/o a professionisti esterni, il Presidente della Provincia nomina, ai sensi dell'art. 7 della legge 11 febbraio 1994, n° 109 e successive modifiche ed integrazioni il Responsabile Unico del Procedimento;
- 2) Il Responsabile Unico del Procedimento è scelto tra il personale appartenente al ruolo tecnico dell'Amministrazione Provinciale;
- 3) Il Dirigente competente, sentito il Responsabile Unico del Procedimento nomina, nell'ambito del proprio "ufficio", il tecnico/i redattore/i degli atti di pianificazione nonché il personale che collaborerà alle attività di coordinamento, di indirizzo e di controllo di sua competenza.

Art. 6

Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento si rinvia alla vigente normativa in materia di LL.PP..