

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA  
CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA LODI  
PER IL TRIENNIO 2019-2021**

Il giorno 23 settembre 2019 ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del CCNL del 21.5.2018 del personale non dirigente della Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi, per la sottoscrizione dell'allegato accordo valido per il triennio 2019-2021 e per la distribuzione delle risorse decentrate disponibili per le politiche del personale e per la produttività relativa all'anno 2019.

**CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA LODI**

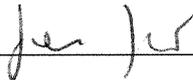
Elena Vasco



*Segretario generale*

*Presidente della delegazione trattante*

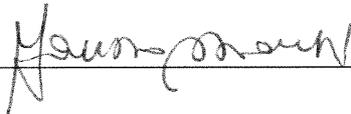
Laura Blasio



*Dirigente Area Personale Organizzazione e Affari generali*

*Componente della delegazione trattante*

Fausto Monti



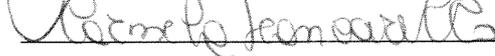
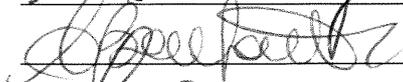
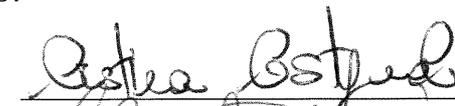
*Responsabile U.O. Risorse umane e Relazioni sindacali*

*Componente della delegazione trattante*

e

le RSU E OO.SS.

FP CGIL





CISL FP.

.  
. .  
. .  
. .

Araba  
Ligo  
Gandini

UIL FPL

.  
. .  
. .  
. .

Pro Uly  
Giuseppe Mar. Tofo  
Mram 1870

### Premessa

Con il presente contratto si intendono definire in primo luogo alcuni criteri per l'applicazione di istituti contrattuali definiti dal CCNL 21.5.2018, nonché la destinazione delle risorse complessive destinate a sostenere, per l'anno 2019, le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi.

Le risorse suddette sono state stabilite, sulla base delle disposizioni di legge e contrattuali e delle disponibilità di bilancio, in un importo complessivo pari ad euro 3.650.685 secondo quanto previsto nella determina del Segretario Generale n. 672 del 26 giugno 2019.

La quantificazione tiene conto tra l'altro:

- delle disposizioni introdotte dalla l. 147/2013, art. 1 c. 456 (legge di stabilità 2014) laddove, in particolare, si stabilisce che le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono stabilmente decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto dell'art. 9 comma 2-bis d.l. 31 maggio 2010, n. 78 conv. con modificazioni dalla l. n. 122/2010;
- delle disposizioni introdotte dal d.lgs. 75/2017, art. 23, comma 2, laddove è prescritto, fra l'altro, che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ed abroga, dalla predetta data, le disposizioni contenute all'art. 1 c. 236 della l. 208/2015 (legge stabilità 2016);
- delle indicazioni contenute nella circolare MEF/RGS del 15 aprile 2011, n. 12, rimaste invariate nel tempo e relative alle voci di alimentazione del fondo ex CCNL da

considerare nel novero di quelle da utilizzare per il confronto con il 2016 (indicazioni riferite alla riduzione di cui all'art. 9 c.2-bis, in tutto analoga a quella di cui all'art. 23 di cui sopra);

d) del contenuto dell' art. 40 comma 3 bis del D. Lgs 165/2001 che prevede che l'utilizzo delle risorse in tal modo quantificate e disponibili deve considerare l'esigenza, imposta dal contratto nazionale, di assicurare una prevalente destinazione alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale.

Restano confermati i principi di selettività e premialità nella gestione degli incentivi alla produttività.

### Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

### **Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, in particolare delibere di Giunta e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza degli argomenti trattati e di esaminarli.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nelle modalità e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali (alla R.S.U. e ai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L. Funzioni Locali), di procedere a una valutazione approfondita del possibile impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali si prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

PL  
ce  
12-20  
A  
B  
D  
E  
F  
G  
H  
I  
J  
K  
L  
M  
N  
O  
P  
Q  
R  
S  
T  
U  
V  
W  
X  
Y  
Z



## Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dalla R.S.U. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è stilata una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. Si rimanda all'art. 5 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 21.5.2018 per le materie oggetto di confronto.

## Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. Funzioni Locali 2016 - 2018, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'Organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.  
Si rimanda all'art. 6 del C.C.N.L. 21.5.2018 per ogni altra competenza specifica dell'Organismo.
3. All'Organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'Organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c) del medesimo C.C.N.L.
4. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

## Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L. Funzioni Locali del 21.5.18, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti, quali la R.S.U. e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L., e la delegazione di parte datoriale.
2. Si rimanda agli artt. 7, 8, 9, 10 del C.C.N.L. 21.5.2018 per le materie oggetto di contrattazione, per i tempi e le procedure e per le modalità di svolgimento della contrattazione collettiva integrativa a livello territoriale.

RL  
a  
Lu  
F  
B  
B  
B  
4  
L

CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA LODI  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
Triennio 2019-2021  
INDICE

TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI

- Articolo 1 Ambito di applicazione e norma generale
- Articolo 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI  
VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

- Articolo 3 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo
- Articolo 4 Criteri per l'attribuzione degli incentivi correlati alla performance
- Articolo 5 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative
- Articolo 6 Correlazione tra compensi previsti per i titolari di posizione organizzativa ex art.18 CCNL 21.5.2018 e retribuzione di risultato
- Articolo 7 Criteri per la differenziazione premio individuale
- Articolo 8 Criteri per la definizione delle procedure per il riconoscimento delle progressioni economiche

TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

- Articolo 9 Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
- Articolo 10 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70-quinquies comma 1

TITOLO IV

ORARIO DI LAVORO, TURNI, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI  
APPLICABILI A  
PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- Articolo 11 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro
- Articolo 12 Elevazione del contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale
- Articolo 13 Limite individuale annuale delle ore che possono confluire nella banca delle ore
- Articolo 14 Criteri per l'individuazione della flessibilità dell'orario di lavoro
- Articolo 15 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario
- Articolo 16 Indennità correlate alle turnazioni
- Articolo 17 Lavoro agile
- Articolo 18 Servizi pubblici essenziali
- Articolo 19 Welfare integrativo
- Articolo 20 Corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art.113 del D.Lgs. n.50/2016















TITOLO V  
DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

*[Handwritten signature]*

*A.L.*  
*ce*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
6

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### **Articolo 1 - Ambito di applicazione e norma generale**

Il presente contratto integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018, si applica a tutto il personale non dirigente della Camera di commercio di Milano Monza Brianza e Lodi con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale.

### **Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2019-31/12/2021 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dagli artt. 40 e 40 bis del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.

Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente previste dal contratto stesso.

Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.

A.L.  


4220



TITOLO II  
TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE  
DI  
VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

**Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo**

**Quantificazione delle risorse**

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2019 sono state quantificate, con determinazione del Segretario Generale n. 672 del 26 giugno 2019.

Le Parti prendono atto della normativa che disciplina le modalità di costituzione delle risorse in discussione (artt. 67 e 68 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018) e, in particolare:

- del consolidamento in un unico importo delle risorse decentrate stabili relative all'anno 2017, al netto di quelle che gli Enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del fondo alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative;
- di quanto previsto dal comma 7 dello stesso articolo, in base al quale la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa deve avvenire complessivamente nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017 e pertanto non può superare l'importo determinato per l'anno 2016, senza necessità di decurtazione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, stante l'abrogazione dell'art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Ai sensi dell'art. 67 c. 4 del CCNL le Parti concordano inoltre, tenuto conto della capacità di spesa del bilancio dell'Ente, di integrare il Fondo risorse decentrate di un importo corrispondente all'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente ad un importo pari a € 140.357,00.

L'Ente quantifica definitivamente il Fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2019 pari ad € 3.650.685 già integrato con le risorse stabili non integralmente utilizzate nell'anno precedente. L'Ente si riserva di quantificare definitivamente il Fondo delle Risorse Decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2019 con successivo atto a seguito delle eventuali integrazioni, ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett. a) del CCNL 21.5.2018, derivanti dagli introiti relativi alle operazioni di assegnazione nei Concorsi a premio con le modalità previste dalla determinazione del Segretario generale n. 6 del 8.1.2018.

**Ripartizione e utilizzo delle risorse**

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurare la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza,



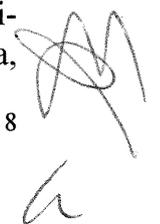












efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68, comma 1 del CCNL 21.5.2018 garantiscono, ai sensi del comma 3 del medesimo articolo, la destinazione ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) della parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

Ai dipendenti che svolgono attività disagiate, o con turni, o che prevedono reperibilità, o che comportano particolari rischi vengono garantiti gli adeguati compensi nell'ambito di quanto definito dal CCNL e dettagliato dal presente contratto integrativo.

A fronte di tali criteri gli importi erogati mirano a:

- garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto;
- erogare le indennità (condizioni di lavoro e le indennità di responsabilità) nel limite delle risorse decentrate rimanenti e previste dal bilancio;
- assicurare che gli importi a titolo di "produttività" vengano destinati ai dipendenti con prestazioni positive quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni.

La destinazione delle risorse disponibili per i premi correlati alla performance avviene secondo la ripartizione percentuale di seguito definita:

a) premi correlati alla performance organizzativa	30%
b) premi correlati alla performance individuale	70%

Resta inteso che, con riferimento ai soli importi destinati alle voci stabili di utilizzo del Fondo, eventuali differenze tra le somme destinate e quelle effettivamente utilizzate confluiranno - come importi "una tantum" - nel Fondo dell'anno successivo.

Di seguito si riporta la previsione di utilizzo delle risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2019:

Voci	previsione di spesa	% sul totale Fondo 2019
Progressioni Economiche Orizzontali storiche art.17 comma 2 CCNL 1.4.1999	€ 1.493.340	40,90
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.1.2004	€ 191.283	5,24
Indennità per specifiche responsabilità	€ 32.958	0,90

art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018		
Indennità varie (maneggio valori, rischio, disagio, turno) artt. 23 e 70-bis CCNL 21.5.2018	€ 35.303	0,97
Produttività personale tempo indeterminato	€ 1.815.701	49,74
Progressioni Economiche Orizzontali 2019	€ 82.100	2,25
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE NON DIRIGENTE</b>	€ 3.650.685	<b>100,00</b>

#### Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

La misurazione e valutazione della performance è volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti nonché alla crescita delle competenze professionali. La Camera valuta la performance organizzativa e quella individuale e, a tal fine, adotta e aggiorna annualmente - previo parere vincolante dell'OIV - il proprio Sistema di Misurazione e Valutazione delle Prestazioni (S.M.V.P.).

Gli ambiti di misurazione della performance organizzativa riguardano:

- l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze dell'utenza;
- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale dei responsabili riguardano obiettivi relativi:

- all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (ai quali deve essere attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva);
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;



10

- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale sono invece collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Sulla scorta di quanto affrontato in sede di confronto conclusosi in data 25/7/2019 sul più ampio tema dei criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, nell'anno 2019 i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono individuati come di seguito indicato.

L'attribuzione degli incentivi correlati alla performance è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo di gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'Ente.

L'apporto individuale del dipendente è comunque valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, tenuto conto della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programma di produttività, nonché dei comportamenti organizzativi agiti.

Per il personale part-time il premio correlato alla performance sarà determinato in misura direttamente proporzionale al proprio regime orario (% di part-time).

Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
- rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, semplicità, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with the number 11 next to them.

- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi e di sviluppo del personale.

Per l'anno 2019 ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b). La misura di detta maggiorazione, oggetto di contrattazione e comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, viene definita come indicato al successivo art.7.

## **Articolo 5 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative**

### Posizioni organizzative

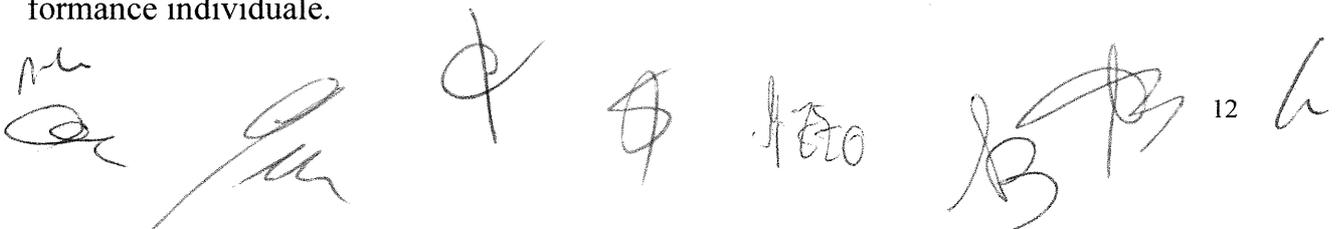
Il Segretario generale individua con proprio atto i soggetti a cui conferire gli incarichi di posizione organizzativa sulla base delle proposte effettuate dai dirigenti delle aree interessate, in accordo con il dirigente dell'Area Personale.

In particolare, il dirigente dell'Area Personale, in collaborazione con i dirigenti interessati, tenuto conto della struttura organizzativa dell'Ente e della natura e del contenuto dei programmi e degli obiettivi da perseguire espressi da questi ultimi, procede ad effettuare una valutazione delle professionalità presenti all'interno dell'Ente tra i dipendenti di categoria D, titolari di rapporto di lavoro a tempo pieno, che presentano profilo idoneo alla posizione organizzativa da ricoprire.

Tale valutazione tiene conto:

- dei titoli posseduti (es. laurea in discipline attinenti l'attività da svolgere);
- delle esperienze maturate nello svolgimento della medesima attività o simili (es. esperienza acquisita in altri ruoli di responsabilità e/o in attività della medesima natura o con i medesimi contenuti o con il medesimo livello di responsabilità di quella in oggetto);
- delle attitudini e delle capacità professionali dimostrate (es. valutazione delle prestazioni e delle competenze risultanti dalle schede di valutazione degli ultimi 3 anni, partecipazione a progetti trasversali, ampiezza e contenuto delle eventuali funzioni delegate, poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna).

Le posizioni - assegnate esclusivamente a dipendenti della categoria D per un periodo minimo di un anno – sono a termine, possono avere una durata massima non superiore a 3 anni e possono essere rinnovate. I relativi incarichi possono essere revocati dal Segretario generale prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.



12

## Graduazione della retribuzione di posizione e di risultato delle PO

L'importo della retribuzione di posizione può variare entro i valori previsti dai Contratti Collettivi Nazionali nel tempo vigenti sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa, nei limiti delle risorse disponibili a bilancio. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

La suddetta graduazione è definita sulla base della metodologia riportata nel Regolamento di organizzazione, acquisizione e sviluppo delle risorse umane, utilizzata anche per l'individuazione delle posizioni organizzative stesse. Ai fini della graduazione acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate dal dirigente con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

La retribuzione di risultato è corrisposta annualmente sulla base dei risultati conseguiti secondo le modalità e i termini stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, in linea con quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale e da quello integrativo.

## Determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti di questa Camera di commercio i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente ("produttività").

Essi, quindi, hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi, nel caso delle posizioni organizzative anche con riferimento a specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza.

I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro.

L'apporto individuale del dipendente titolare di posizione organizzativa è comunque valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, tenuto conto della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programma di produttività, nonché dei comportamenti organizzativi agiti.

Attraverso tali criteri generali ed in coerenza con la metodologia di valutazione di questa Camera, anche per le posizioni organizzative la retribuzione di risultato viene erogata a fronte del raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto per l'anno di riferimento.

*Handwritten signatures and initials:* n. 6, ee, 4770, Gu, \$, ♀, [Signature], [Signature], [Signature], [Signature]

Per la retribuzione di risultato viene destinata una quota pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

Nell'ipotesi di conferimento ad un responsabile, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Il maggior importo viene riconosciuto tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.

#### Modalità di calcolo del premio di risultato per i titolari di PO

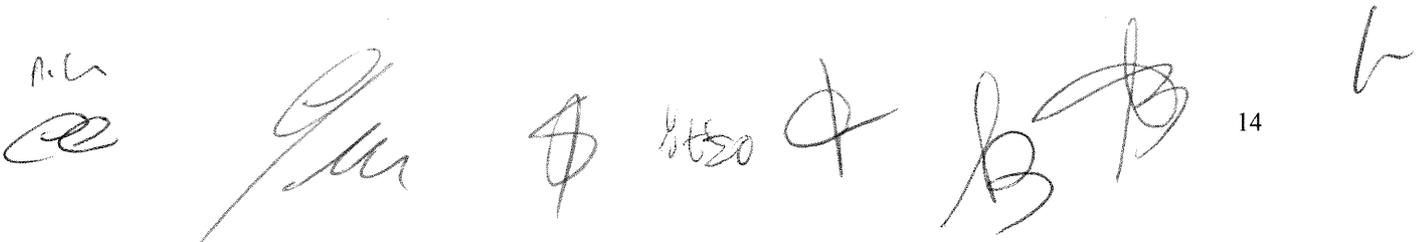
La determinazione della quota di retribuzione di risultato da riconoscere ai titolari di posizione organizzativa viene definita considerando i seguenti elementi:

- (A) Fattore di ponderazione = Valore singola PO / Valore totale PO assegnate
- (B) Punteggio corrispondente alla valutazione dell'anno di riferimento
- (C) Parametro di ponderazione = (A) x (B)
- (D) Sommatoria dei parametri di ponderazione
  
- (E) Quota di risorse destinata alla retribuzione di risultato \*  
(pari al 20% del totale delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle PO)
- (F) Retribuzione di risultato per la singola PO = (E) / (D) \* (C)

\* *Nel caso di assegnazione di incarichi ad interim, come sopra dettagliato, il valore (E) - ossia la quota di risorse destinata alla retribuzione di risultato - verrà decurtato di un importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.*

#### **Articolo 6 – Correlazione tra compensi previsti per i titolari di posizione organizzativa ex art.18 CCNL 21.5.2018 e retribuzione di risultato**

Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i compensi previsti all'art. 18 c. 1 lett. h) primo capoverso del CCNL 21.5.2018 incentivi per funzioni tecniche da riconoscere, secondo le previsioni dell'art. 113 comma 3 del D. Lgs. 50/2016, ai responsabili unici del procedimento e ai soggetti che svolgono le funzioni tecniche. Per la disciplina di dettaglio si rinvia al regolamento in materia in via di adozione da parte dell'Ente.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures on the right.

## Articolo 7 - Criteri per la differenziazione premio individuale

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21.5.2018, per il triennio 2019-2021 le Parti concordano di riconoscere ai dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più elevato nella valutazione sia della qualità del contributo alla performance della propria unità organizzativa, sia dei comportamenti organizzativi agiti, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, una maggiorazione del premio individuale in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

All'interno di ciascuna Area camerale, la quota massima di personale con valutazioni più elevate a cui poter riconoscere la maggiorazione del premio individuale è stabilita dalle Parti pari al 5% del personale assegnato all'Area, a prescindere dalla categoria giuridica ed economica di inquadramento.

In caso di parità di punteggio la maggiorazione del premio sarà riconosciuta al dipendente che nell'anno precedente avrà conseguito la valutazione più elevata rispetto alla prestazione individuale. In caso di ulteriore pari merito si adotterà il medesimo criterio con riferimento ai due anni ancora precedenti.

## Articolo 8 - Criteri per la definizione delle procedure per il riconoscimento delle progressioni economiche

Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza all'interno del contesto camerale.

Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio nelle opportunità di accesso all'interno delle diverse posizioni economiche, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;
- ancorare tale accertamento ai seguenti ambiti:
  - a) competenze, intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre costantemente nel tempo performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale;
  - b) prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti individuali al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua;

*(aggiuntivi ed eventuali)*



- c) esperienze professionali maturate, intendendo per tali gli eventi significativi che caratterizzano l'excursus professionale del dipendente (quali, a titolo esemplificativo, lavori svolti, progetti e/o iniziative di ente e/o di area partecipate, docenze anche esterne sulle tematiche di competenza, partecipazione a tavoli/iniziative di lavoro a valenza esterna, con compiti di supporto tecnico ovvero in rappresentanza dell'ente), rilevabili attraverso apposite schede curriculum opportunamente aggiornate dall'ente con il contributo dei singoli;
- d) competenze acquisite, intendendo per tali quelle frutto di partecipazioni ad eventi formativi, curati da scuole/istituti/organismi accreditati e/o riconosciuti dal sistema pubblico di istruzione e da parte di soggetti attuatori della formazione attraverso metodologie innovative di cui agli articoli 49 ter comma 3 e 4 del CCNL 2016-2018 (formazione a distanza, sul posto di lavoro, comunità di apprendimento e di pratica, percorsi di formazione comuni con altri enti o amministrazioni) e da questi certificate, purché coerenti con quelle riconducibili alla categoria e al profilo di appartenenza.

Ciascuna procedura per il riconoscimento della progressione economica si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e quindi con la definizione di una graduatoria. La posizione economica successiva viene acquisita nel limite delle risorse disponibili per tale finalità.

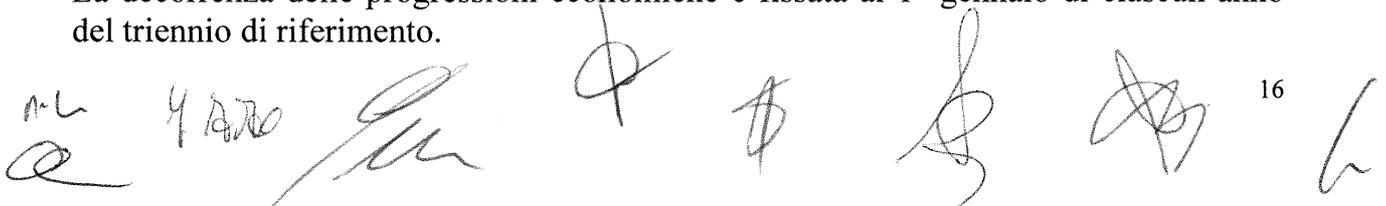
Nel 2019, con riferimento agli anni 2016 e 2017 si terrà conto delle valutazioni delle prestazioni e delle competenze effettuate presso le ex- Camere di commercio di Milano, Monza Brianza e Lodi, considerando il contenuto dei rispettivi contratti decentrati integrativi. Con riferimento invece all'anno 2018 si prenderanno in considerazione le valutazioni effettuate sulla base del contratto integrativo valido per tutto il personale della Camera di commercio di Milano Monza Brianza e Lodi.

La progressione economica sarà riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti pari al 50% degli aventi diritto (riconosciuta anche ai pari merito), percentuale calcolata per singola categoria (A,B,C,D) all'interno di ciascuna delle tre ex-Camere, sulla base dei criteri stabiliti nei rispettivi C.C.D.I.

In particolare, per la valutazione dei dipendenti delle tre ex Camere si terrà conto delle risultanze della valutazione delle performance individuali e delle competenze dell'ultimo triennio 2016/2018, tenendo inoltre conto dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, considerando le cognizioni e abilità acquisite in un determinato numero di anni nella medesima categoria economica di inquadramento, all'interno del contesto camerale.

Fino al momento in cui sarà possibile applicare per un triennio a tutto il personale un unico contratto integrativo (a partire quindi dall'anno 2021) verranno stilate tre graduatorie, una per ogni ex Camera, divise per categorie secondo l'ordine decrescente del punteggio riportato da ciascun dipendente.

La decorrenza delle progressioni economiche è fissata al 1° gennaio di ciascun anno del triennio di riferimento.



16

### TITOLO III COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ

#### **Articolo 9 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.**

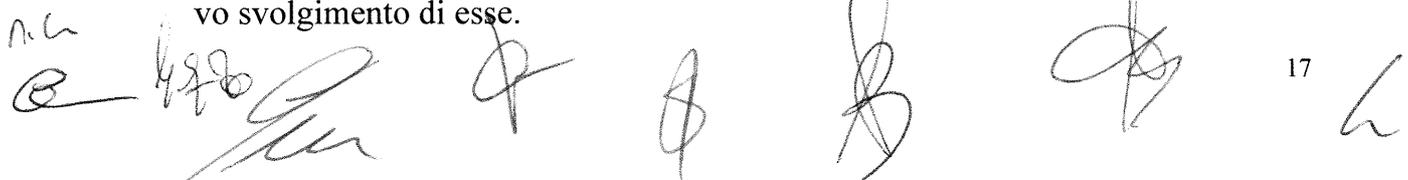
A decorrere dalla data di efficacia del presente contratto integrativo, la disciplina dell'indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è definita come segue:

#### **Misure dell'indennità condizione di lavoro:**

- per prestazioni che implicano l'esposizione a rischi e, come tali pericolose o dannose per la salute: euro 3,00 per giorno di effettivo svolgimento di esse.  
Sulla base di quanto contenuto nel DVR (documento di valutazione dei rischi) della Camera di commercio si individuano le seguenti attività di rischio:
  - a) *assistenza tecnica agli impianti*: l'indennità è riconosciuta per lo svolgimento prevalente di attività che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dall'assistenza, monitoraggio e sopralluogo di impianti/cantieri in luoghi che, in relazione agli impianti o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica degli addetti per la possibile esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
  - b) *conduzione di autoveicoli*: l'indennità è riconosciuta per l'attività di conduzione di autoveicoli messi a disposizione dalla Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi;
  - c) *utilizzo apparecchiature del Centro stampa/macchine vidimatrici*: l'indennità è riconosciuta agli addetti alle macchine vidimatrici, per l'uso continuativo delle macchine fotocopiatrici/vidimatrici
  
- per maneggio valori: l'indennità è corrisposta sulla base della seguente tabella:

<i>Incessi mensili individuali</i>		<i>Indennità giornaliera per effettivo svolgimento dell'attività</i>
<i>da</i>	<i>a</i>	
€ 1.350,00	€ 3999,99	€ 1,00
=> € 4.000,00		€ 1,55

- per prestazioni che implicano l'esposizione a disagio. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del dipendente. Il disagio viene riconosciuto al solo personale addetto alle attività di front-office per un periodo non inferiore a 3,5 ore/gg: euro 2,50 per giorno di effettivo svolgimento di esse.



Le indennità competono per le sole giornate nelle quali il dipendente conduce autoveicoli / utilizza apparecchiature del centro stampa e vidimatrici/ maneggia valori, svolge attività di front-office e sono riconosciute entro la misura massima giornaliera prevista dal CCNL 21.5.2018.

### **Articolo 10 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1.**

Al personale non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza, tra le quali:

#### **Responsabili di Unità organizzative**

L'indennità per specifiche responsabilità riconosciuta solo al personale di categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, responsabile di unità, è stabilita in € 2.500 annui lordi.

#### **Vice-Responsabili di Unità organizzativa**

L'indennità per specifiche responsabilità riconosciuta solo al personale di categoria D, che non risulti titolare di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, incaricato formalmente della responsabilità di Vice - Responsabile di Unità organizzative complesse, è stabilita pari ad € 2.500 annui lordi.

#### **Responsabili di Progetto**

L'indennità per specifiche responsabilità riconosciuta al personale di categoria D incaricato formalmente della realizzazione di progetti strategici, è stabilita pari ad € 2.000 annui lordi.

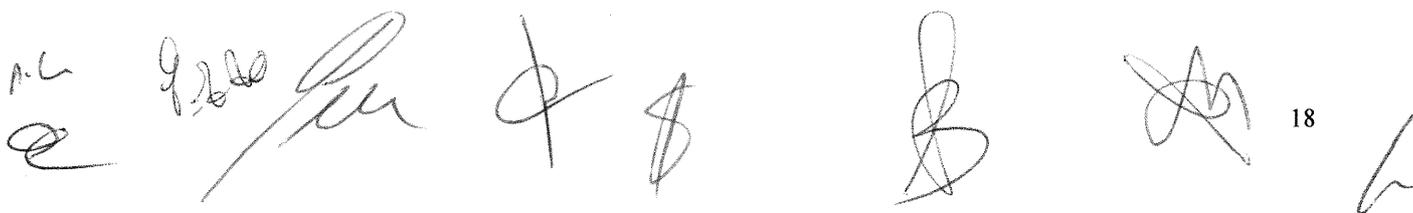
-----

Per il Responsabile della Cassa l'indennità è stabilita in € 2.500 annui lordi.

Le restanti eventuali indennità per specifiche responsabilità affidate al personale sono definite pari ad € 2.000 annui lordi.

-----

Le suddette indennità sono riconosciute alla funzione/incarico di responsabilità assegnato, pertanto saranno corrisposte anche al personale in part-time in proporzione alla percentuale oraria prevista dal loro contratto individuale di lavoro. Le indennità saranno altresì proporzionate all'effettivo periodo di svolgimento dell'incarico.



## TITOLO IV

### ORARIO DI LAVORO, TURNI, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

#### **Articolo 11 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro**

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.

Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dall'ente con il supporto dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico dell'ente e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione.

#### **Articolo 12 - Elevazione del contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale**

Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare, come previsto dall'art. 53 c. 2 del CCNL 21.5.2018, il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

Il contingente di contratto può essere elevato, ai sensi del c. 8, fino al 10% in presenza



19

delle situazioni di seguito specificate (relative alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi), a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:

- le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente punto;
- le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente punto;
- le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente punto ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
- patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Per quanto qui non previsto si rinvia al regolamento sul part time vigente.

### **Articolo 13 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore**

La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore del personale full time è di n. 180 ore.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right with the number 20 next to it.

## **Articolo 14 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita**

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

La flessibilità prevede delle fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera.

## **Articolo 15 -Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario**

L'art. 38 comma 3 del CCNL 14.9.2000 prevede che, "*Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14. comma 4 del CCNL dell'1.1.1999 può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.*"

La Camera di Commercio consta di 443 posti nella dotazione organica ed il 2% corrisponde a 9 unità di personale che potrebbero effettuare prestazioni di carattere straordinario nelle circostanze e con le motivazioni soprarichiamate.

Le Parti, prendono atto di quanto previsto e riconosciute le esigenze eccezionali nelle funzioni di staff, compresi gli autisti, del Presidente e del Segretario generale, delle funzioni di accoglienza e presidio degli accessi, concordano che per l'anno 2019 venga riconosciuta la possibilità di effettuare lavoro straordinario a 9 unità (FTE), fermo restando che non si superi lo stanziamento previsto a bilancio:

- fino al limite massimo di 450 ore annue pro-capite per gli autisti;
- fino al limite massimo di 250 pro-capite per gli addetti alle funzioni di accoglienza e presidio degli accessi;
- fino al limite massimo di 230 ore annue pro-capite per le funzioni di staff del Presidente e del Segretario generale.

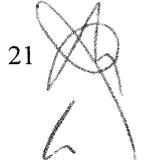
## **Articolo 16 – Indennità correlate alle turnazioni**

L'art. 23 del CCNL 21.5.2018 prevede che, al fine di compensare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità correlata alla turnazione a carico del Fondo delle risorse decentrare calcolata sulla base dell'art.10, comma 2, lett. c) del CCNL 9.5.2006.

## **Articolo 17 – Lavoro agile**

### **Telelavoro**

La Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi si avvale delle forme di lavoro a distanza al fine di realizzare economie di gestione, adottando un modello organizzativo dinamico e funzionale al raggiungimento dei propri obiettivi strategici, pas-



sando da una logica per atti ad una logica per processi. In particolare, il telelavoro si pone l'obiettivo di ottimizzare la produttività grazie alla flessibilità dei tempi di lavoro e alla maggiore autonomia nelle attività svolte, consentire una maggior conciliazione tra le esigenze familiari e l'impegno lavorativo, migliorare la qualità del lavoro svolto attraverso la riduzione delle interruzioni e dei disturbi propri di un ufficio, incrementare l'efficienza e la flessibilità operativa dell'amministrazione, creare diverse opportunità di lavoro, ridurre le assenze dal lavoro. Destinatari del telelavoro possono essere i dipendenti delle categorie B, C e D con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia full time che part time, entro i limiti previsti nelle Linee guida generali adottate dall'Ente.

Le attività telelavorabili sono quelle che presentano un elevato grado di autonomia e non necessitano di frequenti relazioni con colleghi di una o più strutture organizzative, hanno una immediata e completa disponibilità a pc delle pratiche e dei software necessari alla loro gestione, consentono la programmabilità del lavoro, permettono l'individuazione di prodotti, intermedi o finali, chiaramente definiti e misurabili, utilizzano tecnologie dell'informazione e della comunicazione, consentono una facilità di controllo e valutazione dei risultati.

Oltre alle Linee guida generali sul telelavoro pubblicate sulla Intranet camerale, cui si rimanda gli aspetti più operativi, che hanno carattere generale e si applicano a tutti i contratti di telelavoro della Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi, i dirigenti delle diverse aree interessate dal telelavoro predispongono progetti in cui sono individuati i parametri di performance richiesti ai telelavoratori e gli altri aspetti specifici.

### **Smart Working**

La Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi applica al suo interno lo Smart Working, intesa come modalità di svolgimento dell'attività lavorativa svolta saltuariamente al di fuori dei locali dell'Ente e che si avvale di tecnologie informatiche in remoto, con lo scopo di consentire una maggior conciliazione tra le esigenze familiari e quelle di tipo organizzativo, migliorare la qualità del lavoro svolto attraverso la riduzione delle interruzioni e dei disturbi propri di un ufficio, incrementare la produttività, ridurre le assenze dal lavoro, incentivare comportamenti sostenibili di facility management e mobility management.

Sono considerate attività idonee allo svolgimento in smart working tutte quelle che non prevedono contatto in presenza con il pubblico. Destinatari dello Smart Working possono essere i dipendenti delle categorie B, C e D con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia full time che part time (inclusi i responsabili). Sono esclusi coloro che hanno contatto con il pubblico (front office, portinerie, ecc.) o che hanno delle attività difficilmente svolgibili fuori dai locali camerale. L'adesione allo smart working avviene su base volontaria. Sarà cura del dirigente d'area individuare i collaboratori da coinvolgere nello Smart Working.

Per gli aspetti più operativi si rimanda alle linee guida sullo Smart Working pubblicate sulla Intranet camerale.



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

## Articolo 18 – Servizi pubblici essenziali

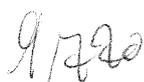
Si conviene quanto segue:

### a) In caso di sciopero

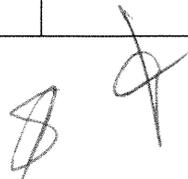
Considerato l'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni-Autonomie locali del 19 settembre 2002 si individua che in caso di sciopero – anche ad ore - i servizi minimi essenziali che la Camera di Commercio di Milano Monza Brianza e Lodi deve garantire sono i seguenti:

<p><b>SERVIZI AL PERSONALE:</b></p> <p>per erogazione di assegni con funzioni di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento di contributi previdenziali (solo per giornate di sciopero indette in occasione di tali scadenze)</p>	<p>1 dipendente con delega di firma</p>
<p><b>SERVIZI ANAGRAFICI:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per il rilascio di certificati e visure del Registro Imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto</li>   <li>- certificazioni per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce: Carnet ATA/TIR</li> <li>- certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili, limitatamente alle scadenze di legge, ove previste</li>   <li>- per le attività del Proprietà Intellettuale (registrazione brevetti)</li> </ul>	<p><u>di norma:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 dipendente con delega di firma Sede di Milano</li> <li>- 1 dipendente con delega di firma Sede di Monza</li> <li>- 1 dipendente con delega di firma Sede di Lodi</li>   <li>- 1 dipendente con delega di firma Sede di Milano</li> <li>- 1 dipendente con delega di firma Sede di Monza</li> <li>- 1 dipendente con delega di firma Sede di Lodi</li>   <li>- 1 dipendente con delega di firma Sede di Milano</li> <li>- 1 dipendente con delega di firma Sede di Monza</li> <li>- 1 dipendente con delega di firma Sede di Lodi</li> </ul>

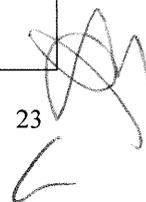
12  


9/7/20  








23  


- per deposito di bilanci e atti societari	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 dipendenti con delega di firma Sede di Milano</li> <li>- 1 dipendente con delega di firma Sede di Monza</li> <li>- 1 dipendente con delega di firma Sede di Lodi</li> </ul>
--	--

Inoltre - in base a quanto citato dalla art. 5 del succitato Accordo Collettivo Nazionale – “i Dirigenti ed i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, secondo gli ordinamenti di ciascun ente, in occasione di ogni sciopero, individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all’erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall’effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli lavoratori interessati, entro il quinto giorno precedente alla data di effettuazione dello sciopero.

Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile”.

Gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono in unico periodo di ore continuative, all’inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, secondo l’articolazione dell’orario previsto nell’ambito delle unità organizzative o sedi di lavoro, pertanto:

<b>sciopero di 4 ore</b>	<p>mattino: dalle ore 9,00 alle ore 13,00</p> <p>pomeriggio: dalle ore 14,30 alle ore 18,30</p>
<b>sciopero di 2 ore</b>	<p>mattino: dalle ore 11,00 alle ore 13,00</p> <p>pomeriggio: dalle ore 14,30 alle ore 16,30</p>

**b) In caso di assemblea**

Considerato l’Accordo Collettivo Quadro Nazionale sulle modalità di utilizzo dei

*nu*  


distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998, e in particolare l'art. 2, comma 6, che prevede che durante lo svolgimento delle assemblee del personale, deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate, si stabilisce pertanto che in caso di assemblea deve essere garantita la continuità dei seguenti servizi:

<b>SERVIZI ANAGRAFICI:</b>	
- per il rilascio di certificati e visure del Registro Imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto	- 1 dipendente con delega di firma Sede di Milano - 1 dipendente con delega di firma Sede di Monza - 1 dipendente con delega di firma Sede di Lodi
- certificazioni per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce: Carnet ATA/TIR - certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili, limitatamente alle scadenze di legge, ove previste	- 1 dipendente con delega di firma Sede di Milano - 1 dipendente con delega di firma Sede di Monza - 1 dipendente con delega di firma Sede di Lodi
- per le attività del Proprietà Intellettuale (registrazione brevetti)	- 1 dipendente con delega di firma Sede di Milano - 1 dipendente con delega di firma Sede di Monza - 1 dipendente con delega di firma Sede di Lodi
- per deposito di bilanci e atti societari	- 2 dipendenti con delega di firma Sede di Milano - 1 dipendente con delega di firma Sede di Monza - 1 dipendente con delega di firma Sede di Lodi

Inoltre, i Dirigenti ed i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, in occasione di ogni assemblea, individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dalla partecipazione all'assemblea. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai

n.l.  
@

1/20







singoli lavoratori interessati, di norma entro il quinto giorno precedente alla data di effettuazione dell'assemblea.

Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di partecipare all'assemblea, chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

### **Articolo 19 - Welfare integrativo (art. 72 CCNL 21.5.2018)**

La Camera di Commercio – nei limiti delle disponibilità già stanziare – si impegna a concedere benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei propri dipendenti sulla base di quanto previsto dall'art. 72 del CCNL 21/5/2018 e in particolare:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Le disponibilità annue previste a budget, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ammontano ad € 250.000.

La Camera si impegna a rendere disponibili tali risorse per ciascuno degli anni del triennio 2019/2021.

### **Articolo 20 – Corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art.113 del D.Lgs. n. 50/2016**

Per quanto concerne la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art.113 del D.Lgs. n.50/2016 si stabiliscono le modalità e i criteri di ripartizione della quota dell'80% delle risorse finanziarie del suddetto fondo riportate nel regolamento allegato al presente contratto che contiene, in attuazione delle vigenti disposizioni legislative, contrattuali e regolamentari, indicazioni in merito alla composizione e all'utilizzo del fondo previsto dall'art. 113, comma 2, del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, nonché alle modalità e ai criteri di ripartizione dei correlati incentivi economici.

L'attribuzione degli incentivi economici è finalizzata a migliorare l'efficienza e l'efficacia della Camera di commercio nella realizzazione e nell'esecuzione a regola d'arte dei lavori, servizi e forniture, nei tempi previsti dal progetto, valorizzando le professionalità interne all'amministrazione e incrementando la produttività del personale impegnato nelle suddette attività.

La quota del 20% del fondo incentivante costituito per le funzioni tecniche sarà destinata secondo quanto previsto nel regolamento, sentito l'Organismo paritetico per l'innovazione.

## TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti condividono l'esigenza di verificare l'attivazione di tutti i possibili, ulteriori canali di finanziamento del Fondo risorse decentrate, nell'ambito delle vigenti previsioni di legge e contrattuali e di assumere le più opportune iniziative atte a consentire lo stanziamento di ulteriori risorse.

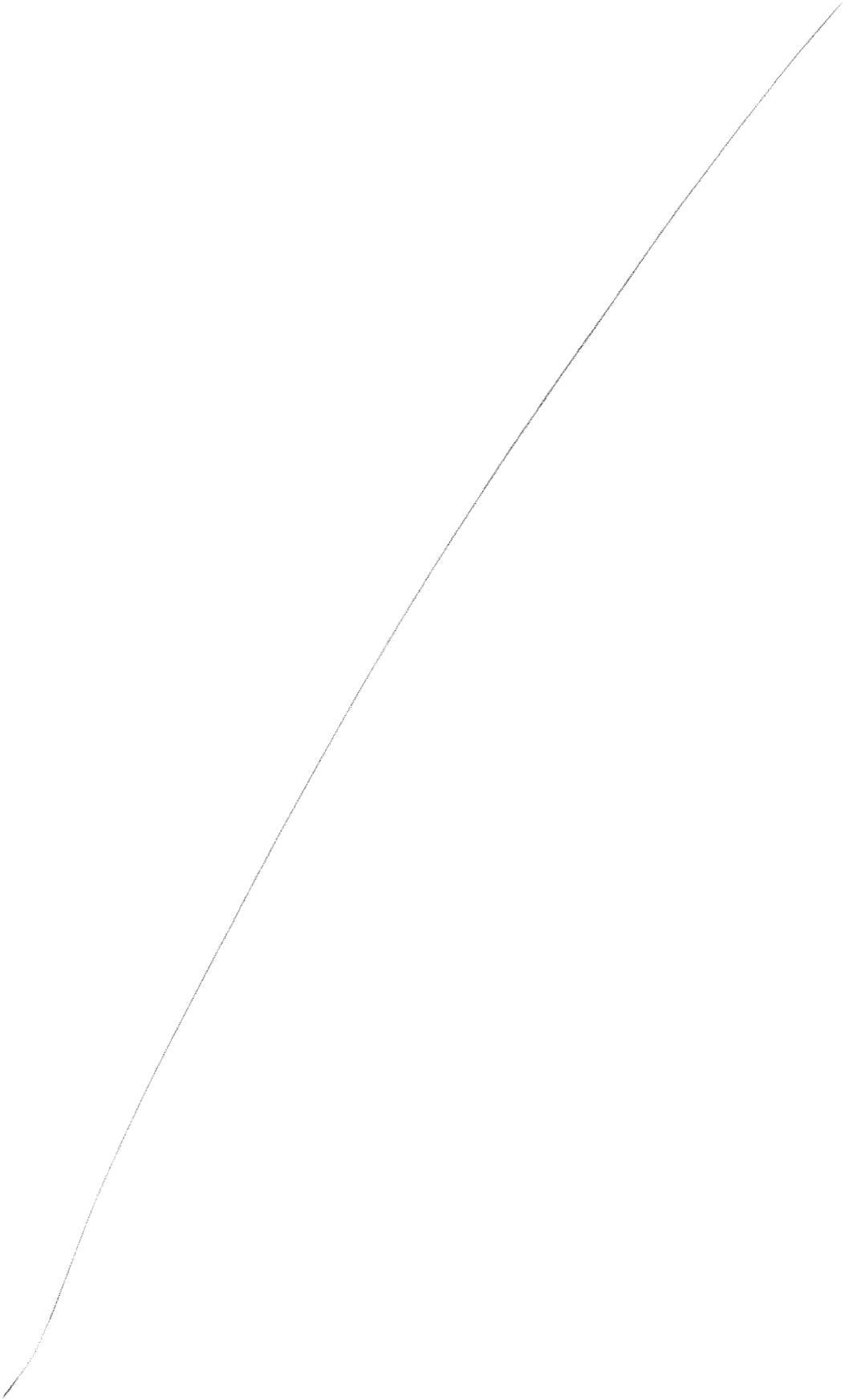
### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In caso di controversie in merito all'applicazione del presente CCI, le parti condividono l'opportunità di confrontarsi al fine di giungere ad una interpretazione autentica della materia oggetto della controversia.

*Giuseppe Martato*  
*Manfredi*

*M.L.*  
*a*

*Φ* *Φ* *B* *Φ* 27 *L.*



me  
a

BR70

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

---

**REGOLAMENTO INCENTIVI PER LE FUNZIONI  
TECNICHE PREVISTI DALL'ART. 113 DEL  
DLGS. N. 50/2016**

---

ML  
a







## INDICE

Articolo 1 - Oggetto e finalità	Pag. 3
Articolo 2 - Soggetti interessati	Pag. 3
Articolo 3 - Appalti esclusi in tutto o in parte dagli incentivi	Pag. 3
Articolo 4 - Funzioni e attività oggetto degli incentivi	Pag. 4
Articolo 5 - Individuazione dei soggetti coinvolti e criteri per la scelta	Pag. 4
Articolo 6 - Incarichi svolti da dipendenti di Stazioni Appaltanti a favore di altre Stazioni Appaltanti	Pag. 5
Articolo 7 - Compatibilità e limiti di impiego	Pag. 5
Articolo 8 - Formazione professionale e strumentazione	Pag. 6
Articolo 9 - Approvazione e proprietà degli elaborati	Pag. 6
Articolo 10 - Costituzione del fondo	Pag. 6
Articolo 11 - Criteri di ripartizione del fondo	Pag. 9
Articolo 12 - Erogazione delle somme	Pag. 9
Articolo 13 - Coefficienti di riduzione	Pag. 10
Articolo 14 - Quantificazione e liquidazione dell'incentivo	Pag. 10
Articolo 15 - Aspetti contabili	Pag. 11
Articolo 16 - Applicazione	Pag. 11
Articolo 17 - Entrata in vigore e abrogazioni	Pag. 12

**REGOLAMENTO RECANTE “DISCIPLINA PER LA  
CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI  
TECNICHE PREVISTI DALL’ART. 113 DEL DLGS. N. 50/2016”**

**Articolo 1**

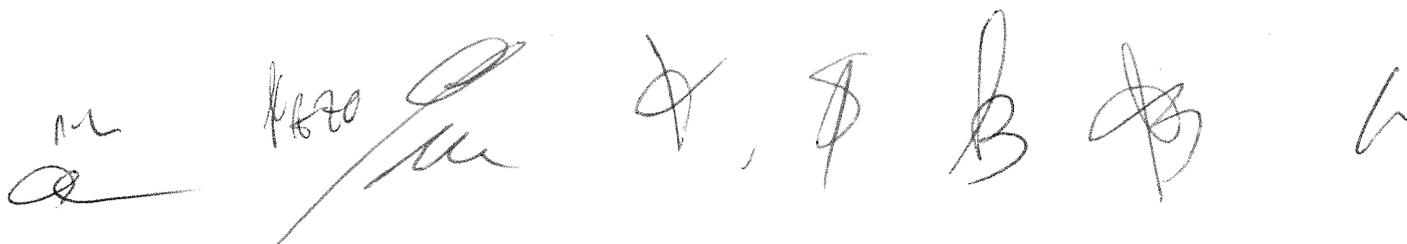
*(Oggetto e finalità)*

1. Il presente regolamento, in attuazione delle vigenti disposizioni legislative, contrattuali e regolamentari, contiene disposizioni in merito alla composizione e all'utilizzo del fondo previsto dall'art. 113, comma 2, del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, di seguito “Codice”, nonché alle modalità e ai criteri di ripartizione dei correlati incentivi economici.
2. L'attribuzione degli incentivi economici è finalizzata a migliorare l'efficienza e l'efficacia della Camera di commercio nella realizzazione e nell'esecuzione a regola d'arte dei lavori, servizi e forniture, nei tempi previsti dal progetto, valorizzando le professionalità interne all'amministrazione e incrementando la produttività del personale impegnato nelle attività di cui al presente regolamento.

**Articolo 2**

*(Soggetti interessati)*

1. Il presente regolamento si applica al personale in servizio che concorre, per fini istituzionali, a raggiungere le finalità di cui all'articolo 1 con l'apporto della propria specifica capacità e competenza professionale.
2. In particolare sono soggetti interessati al presente regolamento:
  - a) il Responsabile del procedimento e il personale addetto alla struttura di supporto al RUP e gli altri soggetti incaricati delle funzioni/attività elencate all'art. 4 del presente regolamento connesse alla realizzazione di lavori pubblici e all'acquisizione di servizi o forniture;
  - b) gli eventuali collaboratori dei soggetti di cui alla lettera a) di volta in volta individuati nell'atto formale con cui vengono assegnate le prestazioni professionali necessarie. Per collaboratori s'intendono coloro che, tecnici, giuridici o amministrativi, in rapporto alla singola funzione specifica, anche non ricoprendo ruoli di responsabilità diretta o personale, forniscono

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'M', followed by a signature that looks like 'Russo' with a large flourish underneath. To the right of this are several other initials and signatures, including a large 'A', a 'P', a 'B', and a signature that looks like 'A'. On the far right, there is a simple checkmark or 'L' shape.

supporto e/o svolgono materialmente e/o tecnicamente e/o amministrativamente, parzialmente o nel complesso, l'insieme di atti ed attività che caratterizzano la funzione stessa.

3. Ai sensi dell'articolo 113, comma 3, ultimo periodo del Codice, il personale di qualifica dirigenziale non partecipa alla corresponsione degli incentivi professionali di cui al presente regolamento.

### **Articolo 3**

*(Appalti esclusi totalmente o parzialmente dagli incentivi)*

1. La Camera di commercio prevede l'erogazione degli incentivi tecnici di cui all'articolo 113 del codice nel caso di utilizzo di strumenti d'acquisto senza confronto competitivo (quali ad esempio l'adesione ad accordi e convenzioni quadro stipulati con Consip) e altri soggetti aggregatori. In tal caso, l'Ente potrà remunerare, tramite incentivo, nei limiti di legge, una o più attività indicate nell'art. 4 del presente regolamento, ove effettivamente compiute, con esclusione delle attività nelle fasi di programmazione, attività propedeutiche alla gara, procedura di gara, aggiudicazione. Quanto alla base di calcolo per la definizione delle risorse da destinare al fondo, in caso di impossibile determinazione del valore pro quota dell'importo complessivo posto a base di gara, Camera di Commercio determinerà le risorse da destinare agli incentivi sulla base dell'importo contrattuale.

2. Si ritengono invece esclusi dall'erogazione degli incentivi tecnici di cui all'articolo 113:

- a) gli affidamenti diretti inferiori a 40.000 euro;
- b) gli affidamenti alle società *in house* nel rispetto delle disposizioni di cui agli articoli 5 e 192 del codice;
- c) gli appalti relativi a lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria, salvo quelli di "rilevante complessità", intendendo, in quest'ultimo caso, appalti di lavori di manutenzione caratterizzati da problematiche realizzative, legate alla fase esecutiva, che comportano lo svolgimento di attività supplementari, ulteriori rispetto all'attività ordinaria. In tal ottica, rientrano tra le problematiche realizzative:
  - a. interventi che richiedono particolari misure di sicurezza;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'A.M.', followed by a large, stylized signature, and then several other initials and signatures, including one that looks like 'B.M.' and another that is more complex and illegible.

- b. interventi particolarmente complessi sotto il profilo tecnologico o tecnico, ovvero che richiedono l'apporto di una pluralità di competenze;
- c. interventi che determinano interferenze tra impianti e/o strutture e che richiedono un controllo di vigilanza ulteriore rispetto all'ordinario;
- d. interventi in luoghi che presentano difficoltà logistiche o particolari problematiche geotecniche, idrauliche, geologiche.

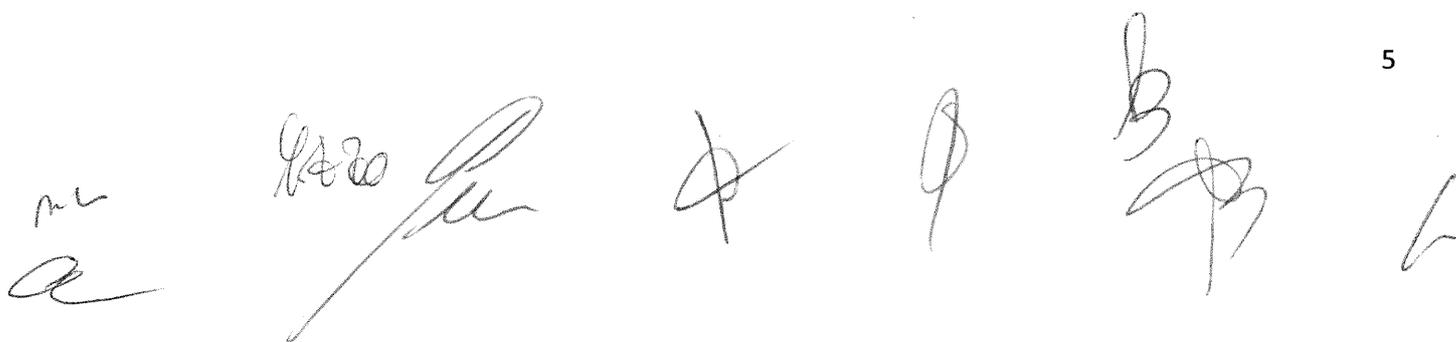
#### **Articolo 4**

*(Funzioni e attività oggetto degli incentivi)*

1. Ai sensi dell'articolo 113, comma 2, del Codice, le prestazioni attribuibili al personale di cui all'articolo 2, riguardano le seguenti funzioni/attività:

- a) programmazione della spesa per investimenti;
- b) coordinamento della sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione;
- c) valutazione preventiva dei progetti;
- d) predisposizione e controllo delle procedure di gara;
- e) esecuzione dei contratti pubblici;
- f) responsabile unico del procedimento;
- g) direzione dei lavori;
- h) direzione dell'esecuzione;
- i) collaudo, ivi incluso il collaudo statico, il collaudo tecnico amministrativo/il certificato di regolare esecuzione, la verifica di conformità;
- j) supporto tecnico/giuridico-amministrativo.

2. Ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera rr), della legge 28 gennaio 2016 n. 11, le attività concernenti la progettazione, secondo le disposizioni degli articoli 23 e 24 del Codice, non sono oggetto degli incentivi di cui al presente regolamento.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'ml', followed by a signature that looks like 'G. S. 20', and then several other stylized signatures and initials, including one that resembles a large 'L'.

## **Articolo 5**

*(Individuazione dei soggetti coinvolti e criteri per la scelta)*

1. I dipendenti chiamati ad espletare il complesso delle attività di cui all'articolo 4 che caratterizzano il processo di acquisizione di un bene, servizio o lavoro sono proposti dal dirigente competente o responsabile del servizio, d'intesa con il responsabile unico del procedimento.
2. Nella scelta si deve comunque tenere conto, ai sensi delle linee guida ANAC n. 3:
  - a) della necessità di integrazione tra le diverse competenze in relazione alla tipologia della prestazione professionale;
  - b) della responsabilità, della competenza, dell'esperienza eventualmente acquisita dal personale e dei risultati conseguiti in altri analoghi incarichi professionali;
  - c) della opportunità di perseguire un'equa ripartizione degli incarichi;
  - d) del rispetto della vigente normativa in merito ai limiti ed ai vincoli posti agli appartenenti ai diversi ordini professionali, ove esistano.
3. L'atto di individuazione di cui al comma 1 deve riportare espressamente le funzioni/attività svolte dai singoli dipendenti individuati, la quota teorica individuale di incentivo prevista, nonché il relativo cronoprogramma.

## **Articolo 6**

*(Incarichi svolti da dipendenti di Stazioni Appaltanti a favore di altre Stazioni Appaltanti)*

1. Nel caso in cui non siano presenti le professionalità tecniche necessarie tra il personale in servizio, il responsabile unico del procedimento può proporre, al Dirigente competente della spesa, i dipendenti di altre Stazioni Appaltanti.
2. I compensi incentivanti connessi alle prestazioni di cui all'articolo 2 del presente regolamento svolte dal personale debitamente autorizzato della Stazione Appaltante a favore della Camera di commercio, sono trasferiti dalla Camera di commercio alla Stazione Appaltante da cui dipende il personale che ha svolto le prestazioni e sono erogati nel rispetto del regolamento incentivante della stessa Camera.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a small signature, a larger signature, a stylized 'q' or 'd' mark, a circular stamp or signature, a large 'B' mark, and a signature that appears to be 'M. L.'.

3. I compensi incentivanti connessi alle prestazioni di cui all'articolo 2 del presente regolamento svolte a favore della Stazione Appaltante dal personale della Camera di commercio debitamente autorizzato, sono trasferiti dalla Stazione Appaltante alla Camera di commercio e affluiscono nel fondo costituito e ripartito secondo le modalità previste nella presente disciplina.

4. Le prestazioni svolte dal personale delle Camere di commercio ai sensi del comma 3 sono svolte durante l'orario di lavoro.

5. Il compenso percepito dal personale delle Camere di commercio, nei casi regolati dai commi precedenti, rientra nei limiti di cui all'articolo 7, comma 2.

6. Quando la Camera di commercio si avvale delle attività di una centrale di committenza per l'acquisizione di un lavoro, di un servizio o di una fornitura, ai sensi e nei limiti di quanto previsto dall'art. 113, comma 5, destina laddove richiesto una percentuale nell'ambito dell'incentivo per le fasi di competenza della centrale di committenza. Nella convenzione/contratto che regola i rapporti tra Stazione Appaltante e centrale di committenza, sono disciplinate le modalità di liquidazione dell'incentivo.

6 bis) Quando la Camera di Commercio svolge attività di committenza per altre stazioni appaltanti con procedure d'acquisto aggregate si riserva di chiedere ai soggetti aderenti all'iniziativa una quota parte dell'incentivo per le fasi da essa gestite in analogia a quanto previsto dalla normativa vigente ad in particolare dall'art. 113 comma 5.

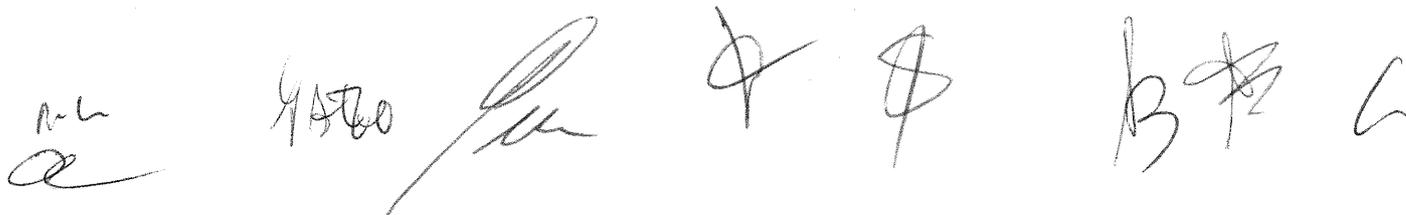
7. Nel caso in cui la convenzione/contratto preveda una quota da destinare alle attività espletate dalla centrale di committenza, la stessa è comprensiva anche della quota di cui all'articolo 113 del Codice.

#### **Articolo 7**

*(Compatibilità e limiti di impiego)*

1. I soggetti individuati per la realizzazione di lavori o per l'acquisizione di servizi o forniture pubbliche possono partecipare, anche contemporaneamente, a più appalti.

2. Ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 113, comma 3 del Codice, gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al personale

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'A. L.', followed by a signature that looks like 'GASTRO', and then several other stylized initials and signatures, including one that resembles 'B. P.' and another that looks like 'L'.

incaricato delle prestazioni professionali di cui al presente regolamento, non possono superare l'importo del 50% del rispettivo trattamento economico annuo lordo (determinato sommando il trattamento economico fondamentale, l'indennità di posizione e l'indennità di risultato/produttività, ove presenti) da calcolarsi tenendo conto anche di incarichi eventualmente svolti al medesimo titolo presso altre Stazioni Appaltanti.

3. Per le finalità di cui al comma precedente la Camera di commercio provvede ad acquisire le informazioni necessarie relative ad eventuali incarichi conferiti al personale da altre Stazioni Appaltanti e ai relativi incentivi previsti. Per le medesime finalità la Camera di commercio fornisce le informazioni necessarie alle Stazioni Appaltanti di appartenenza per gli incarichi svolti presso la Camera di commercio da personale dipendente delle stesse Stazioni Appaltanti.

#### **Articolo 8**

*(Formazione professionale e strumentazione)*

1. Per i propri dipendenti la Camera di commercio:

- promuove l'aggiornamento nell'ambito del piano di formazione del personale, consistente nella partecipazione a corsi di specializzazione, nell'approvvigionamento di testi e pubblicazioni anche attraverso l'abbonamento a riviste specialistiche, ecc.;
- garantisce la dotazione di adeguati spazi operativi e relativi arredi, di adeguate e nuove strumentazioni professionali, di mezzi operativi informatici e di tutti i necessari ed attinenti beni di consumo.

2. Ai fini di quanto previsto al comma 1, i dirigenti coinvolti o le strutture di supporto al Rup comunicano annualmente, con eventuali aggiornamenti semestrali, alle strutture competenti le esigenze formative dei dipendenti nonché il fabbisogno di strumentazioni, mezzi e beni necessari allo svolgimento delle attività da affidare.

#### **Articolo 9**

*(Approvazione e proprietà degli elaborati)*

1. Gli elaborati prodotti nell'ambito delle attività conferite ai sensi del presente regolamento, recanti l'indicazione di tutti i dipendenti che hanno comunque collaborato alla loro produzione, secondo gli incarichi conferiti, sono approvati con specifico atto e restano di proprietà piena ed esclusiva della Camera di

nu  
Q

commercio, la quale potrà farvi apportare tutte le modifiche o varianti ritenute opportune e necessarie in qualsiasi momento, a suo insindacabile giudizio.

2. Gli incarichi conferiti a dipendenti della Camera di commercio possono essere utilizzati dai predetti dipendenti ai fini della formazione del proprio curriculum professionale.

### **Articolo 10**

*(Costituzione del fondo incentivi)*

1. Ai sensi dell'articolo 113, comma 5bis del D.Lgs n.50/2016, è costituito un fondo, per ogni voce di costo, nel quale confluiscono tutte le risorse destinate agli incentivi per le funzioni/attività di cui all'articolo 4 nella misura stabilita al successivo comma 2 del presente articolo. Nella determinazione a contrarre dei singoli lavori/servizi/forniture sono determinati gli importi da destinare all'alimentazione del fondo di cui al presente articolo.

2. Ai fini della corresponsione degli incentivi economici correlati all'affidamento delle prestazioni professionali previste dal presente regolamento, nel fondo di cui al comma 1 è iscritta una somma non superiore alla percentuale sull'importo degli appalti posti a base di gara modulata sulla base delle tabelle di cui al successivo comma 7.

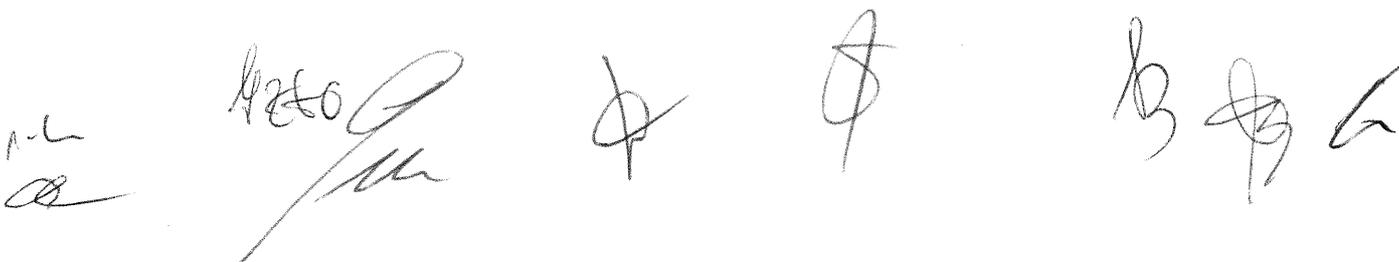
3. L'importo posto a base di gara va calcolato Iva esclusa e comprensivo degli oneri non soggetti a ribasso. L'importo dell'incentivo non è soggetto ad alcuna rettifica qualora, in sede di gara, si verificano dei ribassi rispetto alla base d'asta.

4. Ai sensi dell'articolo 113, commi 3 e 4 del Codice, il fondo è destinato:

a) per un ammontare pari all'80%, da ripartire secondo i criteri di cui al successivo articolo 11, tra i soggetti di cui all'articolo 2;

b) per un ammontare pari al 20%, ad esclusione di risorse provenienti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata ad attività di formazione analoghe a quelle di cui all'articolo 113, comma 4:

- all'acquisto da parte dell'Ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a small signature, a larger signature with a long horizontal stroke, two circular stamps or initials, and a group of three overlapping signatures.

metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;

- all'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli;
- per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori.

5. Gli incentivi economici sono comprensivi degli oneri previdenziali e assistenziali previsti dalla legge.

6. Nei quadri economici degli interventi è ricompresa la percentuale da accantonare per oneri fiscali (IRAP).

7. La misura effettiva del fondo da costituire è rapportata all'importo a base della correlata procedura di affidamento secondo le seguenti tabelle:

TABELLA A) – LAVORI PUBBLICI

<b>Classi di importo dei Lavori</b>	<b>Percentuale da applicare</b>
fino a euro 1.000.000	2%
oltre euro 1.000.000 e fino a euro 5.548.000	1,8%
oltre euro 5.548.000 e fino a euro 10.000.000	1,6%
oltre euro 10.000.000 e fino a euro 25.000.000	1,4%
oltre euro 25.000.000	1,0%

*[Handwritten signatures and initials]*

TABELLA B) – SERVIZI/FORNITURE

<b>Classi di importo dei Servizi o delle Forniture</b>	<b>Percentuale da applicare</b>
Fino a euro 250.000,00	2%
oltre euro 250.000,00	1,5%

8. Negli appalti relativi a servizi o forniture il fondo è alimentato solo nel caso in cui è nominato, oltre al Rup, anche il direttore dell'esecuzione del contratto ai sensi dell'articolo 113, comma 2, del codice degli appalti.

9. La destinazione di quote dell'incentivo ai collaboratori dei soggetti incaricati delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, deve essere stabilita nella determinazione a contrarre (o in apposito atto) di cui all'articolo 14, comma 1, sulla base delle seguenti condizioni:

- la funzione del collaboratore deve porsi in collegamento strettamente funzionale con l'attività da svolgere;
- l'inserimento del collaboratore nella struttura di staff delle funzioni/attività di cui all'articolo 4, comma 1.

10. Nell'ipotesi in cui l'intervento da realizzare si qualifichi come fornitura con posa in opera, caratterizzato da completamento/assemblaggio del bene in cantiere, la disciplina da applicare per la corresponsione degli incentivi è quella riferita ai lavori.

11. La misura degli incentivi tecnici inserita nella tabella di cui al comma 7, può essere elevata fino ad una percentuale massima dello 0,5% nei seguenti casi:

- lavori di importo superiore a euro 10.000.000,00 caratterizzati da particolare complessità in relazione alla tipologia delle opere, all'utilizzo di materiali e componenti innovativi, alla esecuzione in luoghi che presentano difficoltà logistiche o particolari problematiche geotecniche, idrauliche, geologiche;
- servizi e forniture di importo superiore a euro 250.000,00 caratterizzate da: interventi particolarmente complessi sotto il profilo tecnologico; prestazioni che richiedono l'apporto di una pluralità di competenze; interventi

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials or marks to the right.

caratterizzati dall'utilizzo di componenti o di processi produttivi innovativi o dalla necessità di elevate prestazioni per quanto riguarda la loro funzionalità.

12. Nel caso di varianti in corso d'opera in aumento o interventi supplementari, l'importo del fondo gravante sul singolo lavoro, servizio o fornitura viene ricalcolato sulla base del nuovo importo.

### **Articolo 11**

*(Criteri di ripartizione del fondo)*

1. La ripartizione delle risorse del fondo destinata agli incentivi di cui all'articolo 10, comma 4, lett. a), è disciplinata per fasi di attività sulla base dei criteri individuati nell'allegato al presente regolamento (Allegato n.1). Le aliquote ivi indicate costituiscono limiti massimi inderogabili. In assenza di collaboratori o altre figure richieste per l'attività specifica, la totalità della quota viene corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività.

2. Gli incentivi di cui all'articolo 10, comma 4, lett. a) sono ripartiti al personale (Allegato n.1), tenendo conto dei seguenti elementi:

- competenze e responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere;
- tipologia di incarichi svolti dai tecnici in relazione alle mansioni della categoria in cui sono rispettivamente inquadrati;
- complessità delle opere/servizi/forniture, derivante anche, ad esempio, dalla necessità di integrare diverse parti di progettazione specialistica.

3. Gli incentivi di cui al comma 2 possono altresì tener conto del diverso coinvolgimento del Rup e dei suoi collaboratori nella gestione dell'appalto e della diversa importanza, durata e complessità legati alla fase di esecuzione intermedia e finale dell'appalto.

4. Le quote di incentivo non corrisposte per assenza di una delle fasi di cui alle tabelle presenti nell'allegato n.1, costituiscono economie di spesa che incrementano il fondo di cui all'articolo 10, comma 4, lett. b).

5. Ove intere fasi siano realizzate completamente dal personale dirigenziale, le relative quote di incentivo alimentano il fondo di cui all'articolo 10, comma 4, lettera b).

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a small signature, a large signature with a long horizontal stroke, a circular stamp or signature, another circular stamp or signature, and a group of three distinct signatures.

**Articolo 12**  
*(Erogazione degli incentivi)*

1. Ai fini della erogazione degli incentivi è necessario l'accertamento del Dirigente o altro soggetto preposto alla struttura competente alla realizzazione del lavoro o all'acquisizione di servizi o forniture, dell'effettuazione delle singole attività da parte dei dipendenti incaricati.

2. L'accertamento consiste nella verifica che tutte le prestazioni di cui all'articolo 4 del presente regolamento affidate, siano state svolte senza errori e/o ritardi, tenuto conto di quanto previsto dagli articoli 106 e 107 del Codice, anche ai fini delle eventuali decurtazioni di cui ai commi seguenti.

3. Fermo restando quanto stabilito al comma 2, l'incentivo da erogare per l'attività nella quale si sono verificati errori e/o ritardi imputabili ai dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro, è decurtato di una percentuale connessa alla durata del ritardo e/o alla rilevanza che l'errore ha avuto sull'andamento dei lavori, del servizio o della fornitura, secondo criteri improntati a consequenzialità e interdipendenza. Le riduzioni sono commisurate all'entità del ritardo in ragione del 10% della quota spettante per i primi 30 giorni di ritardo, del 20% dal 31° al 60° giorno di ritardo, dell' 80% dopo il 61° giorno di ritardo. Ai fini dell'applicazione delle decurtazioni non sono computati nel termine di esecuzione dei lavori/servizio/fornitura, e pertanto non rilevano, i tempi conseguenti a sospensioni per accadimenti elencati all'articolo 106 del D.lgs. n. 50/2016.

4. Nel caso di cui al comma 3, fatta salva la valutazione di responsabilità di tipo disciplinare, amministrativa e contabile, il Dirigente contesta, per iscritto, gli errori e/o ritardi e valuta le giustificazioni addotte dai dipendenti, prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. Le somme non percepite dai dipendenti rimangono nel fondo incrementando la quota del fondo di cui all'articolo 10, comma 4, lett. b).

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'm', followed by a signature that looks like 'Berto', then a signature that is mostly illegible but seems to start with 'm'. To the right of these are several initials: a circle with a diagonal slash, a circle with a vertical slash, a capital 'B', a signature that looks like 'ps', and finally a lowercase 'h'.

**Articolo 13**  
*(Coefficienti di riduzione)*

1. Qualora la prestazione professionale inerente un lavoro, un servizio o una fornitura, venga affidata parte al personale interno della Camera di commercio, ai sensi del presente regolamento, e parte a professionisti esterni, le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai dipendenti della Camera di commercio rimangono nel fondo e incrementano la quota del fondo di cui di cui all'articolo 10, comma 4, lett. b).

**Articolo 14**  
*(Quantificazione e liquidazione dell'incentivo)*

1. Il dirigente competente o il responsabile del servizio, su proposta del responsabile del procedimento, individua nella determina a contrarre, sulla base dei criteri di ripartizione di cui all'articolo 11, i soggetti di cui all'articolo 2 e le percentuali di attribuzione dell'incentivo alle diverse figure professionali facenti parte del gruppo di lavoro per la realizzazione di lavori o per l'acquisizione di servizi o forniture predisponendo un'apposita tabella sulla base dei modelli individuati in allegato al presente regolamento (Allegato n.1).

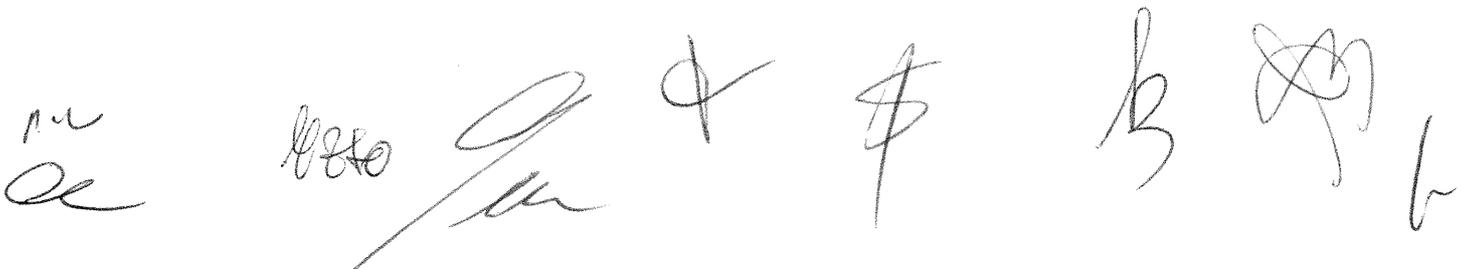
2. Ai fini della successiva quantificazione e liquidazione dell'incentivo da ripartire fra i soggetti di cui al comma 1, occorre:

*A. Per la quantificazione ed erogazione relativa alla fase di programmazione, verifica della progettazione e affidamento:*

- il Dirigente competente, con specifico atto, constata l'avvenuta stipula del contratto, valuta il lavoro svolto e l'eventuale presenza di ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività;

*B. Per la quantificazione ed erogazione relativa alla fase dell'esecuzione:*

- il responsabile del procedimento documenta al Dirigente competente lo stato di avanzamento evidenziando eventuali ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività;
- il Dirigente competente, con specifico atto, valuta quanto svolto e l'eventuale presenza di ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'nu', followed by a signature that looks like 'l'otto', and then several other stylized signatures and initials, including one that resembles a large 'B' and another that looks like a crossed-out 'M'.

delle funzioni/attività, sulla base della documentazione di cui al punto precedente.

Per la fase esecutiva di un contratto di durata pluriennale si procede con liquidazione annuale quantificata sulla base di quanto periodicamente eseguito/accertato.

*C. Per la quantificazione ed erogazione relativa all'attività di collaudo, certificazione di regolare esecuzione e verifica di conformità:*

- il responsabile del procedimento documenta al Dirigente competente l'esito positivo del collaudo/certificazione di regolare esecuzione/verifica di conformità, evidenziando eventuali ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività;
- il Dirigente, con specifico atto, valuta quanto svolto e l'eventuale presenza di ritardi e/o errori imputabili ai soggetti, sulla base della documentazione di cui al punto precedente.

3. Gli atti di cui al comma 2 sono trasmessi, contestualmente all'aggiornamento della tabella di cui al comma 1, per la quantificazione e la liquidazione degli incentivi al Dirigente competente in materia di erogazione dei medesimi incentivi, attestando con proprio provvedimento:

- le attività assegnate e quelle espletate;
- l'assenza di eventuali ritardi nei tempi e di aumenti di costi previsti per la realizzazione dell'opera o lavoro o per l'acquisizione del servizio/fornitura imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività.

### **Articolo 15** *(Aspetti contabili)*

1. Le somme costituenti il fondo di cui all'articolo 10 devono essere imputate, ai sensi del comma 5bis del D.Lgs. n.50/2016, nell'ambito della medesima voce di costo del piano dei conti della Camera di commercio riferita ai singoli lavori, servizi e forniture.

2. Le somme di cui al comma 1 confluiscono per l'80% nella posta del passivo patrimoniale denominata "Fondo ex articolo 113, comma 3 del D.Lgs



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the far left, there are initials 'A.L.' above a signature. To the right, there are several other distinct signatures and initials, including one that appears to be 'Pao', a large signature, and several smaller ones.

n.50/2016” e per il restante 20% nella voce del passivo patrimoniale “Fondo ex articolo 113, comma 4, del D.Lgs n.50/2016”.

3. Il “Fondo ex articolo 113, comma 3, del D.Lgs n.50/2016” è aumentato dall’importo dei compensi incentivanti di cui all’articolo 6, comma 3.

4. Il “Fondo ex articolo 113, comma 4, del D.Lgs n.50/2016” è alimentato dalle somme di cui all’articolo 11, commi 4 e 5, dagli importi di cui all’articolo 12, comma 4 e dalle attività svolte da professionisti ai sensi dell’articolo 13.

5. L’ammontare del “Fondo ex articolo 113, comma 4, del D.Lgs n.50/2016” è destinato alle diverse finalità previste dalla stessa disposizione sulla base di specifico provvedimento del Segretario generale della Camera di commercio da emanare entro la fine dell’esercizio.

#### **Articolo 16** *(Applicazione)*

1. Il presente regolamento si applica in via sperimentale per l’anno 2019 ai lavori, servizi e forniture che ricadono nelle previsioni di cui al successivo comma 2. Al termine dell’anno corrente si procederà ad un monitoraggio volto a verificare la necessità di apportare modifiche o integrazioni rispetto a quanto previsto nel presente regolamento e nell’Allegato n.1.

2. Rientrano nell’ambito di applicazione del presente regolamento gli interventi relativi a lavori, servizi e forniture per i quali il bando, l’avviso o lettera di invito è stata pubblicata o trasmessa dopo il 19 aprile 2016, a condizione che nei relativi quadri economici sia stato previsto l’accantonamento delle risorse necessarie.

#### **Articolo 17** *(Entrata in vigore e abrogazioni)*

Il presente regolamento si applica a decorrere dalla data della sua pubblicazione.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the far left, there is a signature that appears to be 'P.L.'. To its right, there is a large, stylized signature. Further right, there are several smaller, more abstract signatures and initials, including one that looks like 'B' and another that looks like 'M'.

## **ALLEGATO 1**

### **REGOLAMENTO INCENTIVI AI SENSI DELL'ART. 113 COMMA 2 DEL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI - Tabelle di ripartizione -**

A completamento del lavoro svolto per la predisposizione del Regolamento, è stata redatta la presente nota riportante, in allegato, le tabelle di cui all'art. 11 del Regolamento accompagnate da alcune considerazioni sulla loro formulazione.

Si è ritenuto infatti opportuno individuare la suddivisione percentuale dell'80% fondo incentivi relativo a ciascun appalto fra le varie mansioni e fra i titolari di queste e i loro eventuali collaboratori, tenendo conto dell'importanza relativa dell'attività rispetto all'appalto, della specificità delle diverse categorie di appalti (lavori, servizi e forniture), delle specificità dell'organizzazione degli approvvigionamenti dell'Ente, della distribuzione dei compiti e delle professionalità presenti all'interno dell'Ente.

Sono state quindi predisposte differenti combinazioni percentuali rispettivamente per i lavori, i servizi e le forniture tenendo conto che le attività *incentivabili* da svolgere su queste tre tipologie di appalto hanno delle diverse peculiarità, di cui si è cercato di dare conto in ciascuna tabella. Si è tenuto inoltre conto che la normativa vigente ritiene incentivabile l'attività di programmazione solo per gli investimenti e non per le spese correnti.

In particolare la distinzione fra forniture e i servizi è originata principalmente dalle considerazioni sulla significativa diversità della fase di esecuzione e di verifica di conformità finale per queste due tipologie di appalti. Si pensi, ad esempio, alla diversità nell'esecuzione e conclusione di una fornitura di hardware rispetto all'esecuzione e di un contratto pluriennale di pulizia degli immobili. Nel primo caso, la fase di direzione dell'esecuzione è limitata nel tempo e si sostanzia nella direzione delle operazioni di consegna dei beni, richiedendo piuttosto un livello elevato di competenza e attenzione il controllo finale della merce pervenuta. Nel contratto di pulizia degli immobili, invece, la frequenza e rigidità dei controlli in corso di esecuzione risultano cruciali per garantire la qualità del servizio, mentre al termine del contratto sarà solo possibile prendere atto di quanto già avvenuto.

In generale si è quindi ipotizzato per i contratti di erogazione di servizi, rispetto ai contratti di fornitura di beni, un'importanza -sia in termini di durata che di complessità - maggiore per la fase di direzione dell'esecuzione rispetto a quella di verifica di conformità, da cui discende una percentuale relativamente maggiore per l'incentivazione della gestione di questa fase rispetto alla fase di verifica di conformità finale, che invece è più rilevante per le forniture.

*Ripartizione incentivo- Il ruolo del RUP, del responsabile dell'attività e dei suoi collaboratori.*

Per quanto riguarda, invece, le possibili diverse situazioni organizzative degli appalti, si è rilevato che all'interno dell'Ente si riscontrano differenti modalità di svolgimento assegnazione del ruolo di RUP e di responsabile di una delle attività professionali affidate.

In alcuni casi si tratta di figure maggiormente coinvolte nell'operatività, che agiscono fattivamente a supporto di tutte le altre figure coinvolte nelle fasi specifiche del processo di affidamento nonché nelle altre fasi dell'affidamento e della gestione dell'appalto; in altri casi i RUP/responsabili di una delle attività esercitano una supervisione di massima, che prevede ampia

delega della maggior parte dei compiti a collaboratori e/o ad altre figure molto professionalizzate e coinvolte nella gestione dell'appalto.

In base a quanto descritto, sarà quindi possibile assegnare per ciascun appalto (differenziando fra lavori, servizi e forniture se ritenuto opportuno) una maggiore o minore percentuale dell'incentivo al ruolo di RUP/titolare dell'attività, rispetto alla quota assegnata ai suoi eventuali collaboratori, a seconda del suo effettivo e operativo coinvolgimento.

Per quanto riguarda la suddivisione della percentuale fra titolare dell'attività e coloro eventualmente chiamati a collaborare e supportarlo nella realizzazione della medesima si ritengono importanti e da condividere con le seguenti considerazioni.

È possibile, per ogni fase, prevedere oltre alla figura dei soggetti incaricati della specifica attività anche – se necessari e presenti – i soggetti chiamati a collaborare alla realizzazione dell'attività stessa .

Si richiama a questo riguardo la delibera della Sezione Autonomie della Corte dei conti n. 18/2016 che, ai fini dell'individuazione dei collaboratori, richiede “una stretta collaborazione funzionale e teleologica rispetto alle attività da compiere”. La Sezione infatti ha comunque puntualizzato alcune condizioni ritenute necessarie per soddisfare i requisiti della norma e consentire quindi una sua corretta applicazione.

Tra queste, si citano le seguenti:

- a) la funzione del collaboratore deve porsi in collegamento strettamente funzionale con l'attività da svolgere;
- b) la regolamentazione dell'ente dovrà correttamente definire il concetto di “collaboratore” per evitare un ingiustificato ampliamento dei destinatari dell'incentivo;
- c) la necessità di inserire i collaboratori in apposita struttura di staff individuandone le funzioni ai fini delle diverse attività che possono essere incentivate.

Si evince quindi, che la definizione di collaboratore o responsabile non è da riferirsi al ruolo del dipendente rispetto all'organigramma dell'Ente ma al ruolo che gli viene assegnato nel progetto relativo allo specifico appalto. Ad esempio, potrebbe esserci un addetto cui viene affidata la responsabilità di una delle attività incentivabili, o che potrebbe essere chiamato a collaborare con il responsabile di un'altra unità organizzativa per la realizzazione di una delle attività incentivabili e necessarie all'appalto. Più nello specifico si possono ipotizzare alcuni esempi: un collaboratore o responsabile dell'ufficio richiedente l'acquisto chiamato a supportare l'ufficio gare nella predisposizione dei documenti, oppure un addetto degli acquisti chiamato a supportare un Dec o un Rup per le attività di cui all'art.4 punto c) del Regolamento Incentivi ai sensi dell'art.113 comma 1 del Codice dei contratti pubblici adottato dalla Camera, oppure ancora un addetto dell'ufficio legale che collabora con una delle figure titolari di una delle attività incentivabili.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'M.L.', followed by a signature that looks like 'G. G. G. G.', and then several other initials and signatures, including what looks like 'B', 'M', and 'L'.

**Parte A) - Combinazioni percentuali per la suddivisione dell'80% dell'incentivo fra le varie attività di ciascun appalto a seconda che si tratti di lavori, servizi e forniture e per queste ultime due categorie a seconda che si tratti o meno di investimenti.**

**Contratti di lavori**

Responsabile unico del procedimento	35%
Programmazione della spesa (investimenti)	5%
Verifica preventiva dei progetti	5%
Predisposizione e controllo procedure di gara	25%
Direzione lavori	25%
Collaudo tecnico amministrativo, collaudo statico (art. 102, c. 6)	5%
	<b>100%</b>

**Contratti di servizi/forniture che NON comportano investimenti**

Responsabile unico del procedimento	35%	35%
Predisposizione e controllo procedure di gara	35%	35%
Direzione dell'esecuzione	25%	20%
Verifica di conformità	5%	10%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Contratti di servizi/forniture che comportano investimenti**

Responsabile unico del procedimento	35%	35%	
Programmazione della spesa (solo per investimenti)	3%	5%	
Predisposizione e controllo procedure di gara	30%	30%	
Direzione dell'esecuzione	27%	20%	
Verifica di conformità	5%	10%	
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten signature and initials*

Parte B) - Ripartizione dell'incentivo fra il responsabile di ciascuna attività indicata nelle tabelle di cui alla precedente lettera A, in base al numero dei collaboratori dedicati

Percentuali da applicare alle percentuali stabilite nelle tabelle di cui alla parte A	% responsabile dell'attività	N. collaboratori relativi a ciascuna attività	% collaboratori
Responsabile di una delle attività incentivate	50%	3 o più	50%*
	60%	2	40%*
	70%	1	30%
	100%	0	0%

\* da ripartirsi in base al contributo di ciascun collaboratore

*Carriera Montedison via FAL*

*Manfredi*

*n.l.*  
*[Signature]*

*[Handwritten marks]*