

**Agenzia del Demanio
Incontro del 12 gennaio 2017**

REGOLAMENTO INCENTIVI

INTERVENTI EDILIZI E RUOLO DEL PERSONALE TECNICO

Sono riprese il 12 gennaio le Relazioni sindacali in Agenzia affrontando il tema degli **incentivi per le funzioni tecniche** (ex incentivi alla progettazione) nell'ambito del **Fondo per la Progettazione e l'Innovazione**.

È noto come la normativa vigente abrogando l'Istituto "Incentivi alla Progettazione" individui una nuova forma di "Incentivi per Funzioni Tecniche".

Questo nuovo **sistema incentivante** prevede che le Amministrazioni destinino a un apposito fondo **risorse finanziarie** in misura non superiore al 2% -modulate sull'importo dei lavori a base di gara- **per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti** esclusivamente per le **attività** di programmazione della spesa per investimenti, per la verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando dei contratti pubblici, di Responsabile unico del procedimento, di direzione lavori ovvero direzione esecuzione dei contratti pubblici e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e dei costi prestabiliti.

L'**80% delle risorse finanziarie** costituenti questo Fondo è **ripartito**, per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura, attraverso **criteri definiti in sede di contrattazione** OO.SS./Agenzia, tra il Responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche inserite nel procedimento di appalto.

La norma prevede che nella ripartizione siano inclusi anche i collaboratori delle figure citate.

Il restante **20%** del fondo, invece, è destinato **all'innovazione** intesa come **potenziamento informatico, strutturale e culturale** dell'Ente.

Nel corso dell'incontro l'Agenzia ha presentato alle OO.SS. la propria **proposta di Regolamento** per la ripartizione dell'**80%** del citato "Fondo" contenente, in aggiunta, le **linee guida** per la destinazione della quota del **20%** destinato al potenziamento della Struttura.

La proposta aziendale, viene riferito al Tavolo negoziale, è il risultato di iniziative intraprese dalle Strutture centrali e territoriali (competenti nelle materie oggetto del Codice) suddivise in più fasi:

- analisi delle figure tecniche assegnate a DR-STE e di quelle amministrative assegnate a DR-UD;
- censimento del possesso di requisiti per lo svolgimento dell'incarico di RUP;
- studio delle modalità per la riduzione dei GAP di requisiti individuali di professionalità;
- analisi delle possibili modalità di erogazione di formazione per l'acquisizione dei crediti formativi e per garantire l'aggiornamento costante delle risorse;
- condivisione della bozza di Regolamento con le Direzioni Regionali;
- trattamento dei RUP (pagamento iscrizione all'Albo, livello inquadramento...);

Ad una prima lettura del documento, **come FP CGIL**, abbiamo preso atto nel corso della riunione che l'Agenzia, nel redigere il documento, ha **assorbito** in esso alcune **significative proposte presentate da questa Organizzazione** nel corso della precedente trattazione svoltasi tra il 2013 e il 2014, proponendo, in particolare, un sostanziale **aumento delle percentuali di ripartizione** a favore del Responsabile unico del procedimento e una particolare **attenzione al carico di lavoro** complessivo gravante sui dipendenti chiamati a ricoprire le funzioni individuate da Codice.

La proposta di Regolamento per la ripartizione incentivi delineata prevede le seguenti ripartizioni, ipotizzate tenuto conto delle responsabilità personali, del carico di lavoro dei soggetti aventi diritto, nonché della complessità dell'opera e della natura delle attività:

Somme complessive da ripartire:	
Se importo progetti < soglia comunitaria	1,6% (pari all'80% del 2%) dell'importo messo a gara
Se importo progetti > soglia comunitaria	1,2% (pari all'80% del 1,5%) dell'importo messo a gara
Lavori:	
a. personale incaricato dell'attività di programmazione della spesa per investimenti	5%
b. personale incaricato per la verifica preventiva dei progetti	5%
c. personale incaricato per la predisposizione e il controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici	10%
d. responsabile unico del procedimento	40%
e. direttore dei lavori	30%
f. collaudatore tecnico-amministrativo e/o statico ovvero l'incaricato della verifica di conformità	10%
Servizi e Forniture:	
a. personale incaricato dell'attività di programmazione della spesa per investimenti	10%
b. personale incaricato per la predisposizione e il controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici	35%
c. responsabile unico del procedimento	40%
d. direttore dell'esecuzione	15%

Certamente il **proponimento** di incrementare **dal 9% al 40%** la percentuale di ripartizione della **quota/Fondo destinata agli incentivi** per singola opera/intervento è un **passo necessario** per riconoscere le incombenze e le attribuzioni della funzione di **Responsabile unico del procedimento**: dalle attività di pianificazione e programmazione dell'appalto fino all'esecuzione del contratto, inclusi gli adempimenti connessi all'anticorruzione, alle comunicazioni e alla rendicontazione.

Occorre rilevare che il **riconoscimento** ai fini della ripartizione degli incentivi delle responsabilità derivanti dalla funzione di Rup **non è, seppur importante, sufficiente** per questa Organizzazione ad esprimere sul testo proposto un giudizio complessivo totalmente positivo.

Restano, infatti, da affrontare prioritariamente alcune criticità:

- l'attuale **modello organizzativo** dell'Agenzia non appare coerente con la normativa vigente per quanto attiene i rapporti tra Stazione Appaltante e **RUP**, non essendo chiaro il **grado di autonomia sostanziale di quest'ultimo** rispetto al Responsabile di U.O. Interventi Edilizi;
- **non vengono inclusi** nella ripartizione degli incentivi i **dipendenti** tecnici e/o amministrativi impegnati nelle attività afferenti il **Manutentore Unico**;
- l'individuazione, nel testo presentato, delle linee guida di intervento per la **destinazione del 20% del fondo** non destinata agli incentivi contiene un richiamo esplicito alla possibilità di reclutare **"tirocinanti"** per svolgere attività afferenti il Codice degli appalti. **La scelta**, se confermata, **svilisce le potenzialità di crescita del personale già in organico**, assimilando, inoltre, risorse economiche da destinare ai diritti di **formazione** e aggiornamento professionale, congrui al grado di responsabilità derivante dalle funzioni;
- l'apertura da parte dell'Agenzia ad avviare la ricerca di soluzioni a tutela dei dipendenti deve potersi tradurre nell'avvio di un **tavolo tecnico** di approfondimento delle **polizze assicurative** utilizzate e utilizzabili nell'Ente **a favore del personale** al fine di valutarne congiuntamente la portata e l'effettiva corrispondenza al grado di responsabilità derivante dalla funzione;
- abbiamo rappresentato la necessità di verificare se la normativa consente l'**inclusione** nella ripartizione delle quote incentivo **anche per il personale componente delle commissioni di gara**;
- abbiamo rappresentato la necessità di individuare degli **"step" di ripartizione** delle aliquote di incentivo nell'ambito di ogni singola **fase** di concretizzazione dell'appalto;

- evidenziamo, presa visione della proposta di Regolamento presentataci, la **contrarietà a forme sanzionatorie** nella determinazione dell'incentivo spettante ai dipendenti **nel caso di dimissioni**: l'incentivo andrà calcolato tenendo conto della funzione ricoperta e dell'avanzamento delle **fasi** dell'intervento (utilizzando gli "step" del punto precedente);
- per quanto attiene i "**collaboratori**" alle funzioni individuate nel Codice degli Appalti sarà necessario **formalizzare con chiarezza** in apposito **atto di nomina** il contributo atteso al fine di garantire anche a questi ultimi la liquidazione degli **incentivi** spettanti;
- infine, fermi restando i requisiti previsti dall'ANAC, per quanto attiene le **nomine** in generale sarà opportuno **promuovere e perseguire il principio di equa eguaglianza di opportunità** per garantire e consentire il più possibile le medesime possibilità a tutti i dipendenti, anche attraverso la **rotazione degli incarichi**.

Di particolare interesse per il personale è l'approfondimento avviato dall'Agenzia e condiviso con le OO.SS. delle **diverse possibilità/opzioni di erogazione delle attività formative** in relazione all'acquisizione dei **crediti** necessari ad attestare formalmente la **non obsolescenza delle competenze professionali** necessarie a rivestire con maggiore serenità le funzioni di RUP.

Le **prime ipotesi** allo studio –che spaziano dal garantire la partecipazione dei dipendenti a corsi erogati direttamente dagli ordini professionali provinciali a possibili convenzioni con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti- sembrano andare **nella giusta direzione**, auspicata da questa Organizzazione già nel 2014, di valorizzazione delle competenze del personale interno al fine di favorirne la crescita professionale.

Evidenziamo che **senza l'accordo** in materia di erogazione degli incentivi **non sarà possibile erogare gli incentivi destinati a remunerare il rischio** derivante dall'assunzione di responsabilità da parte del Personale.

Sottolineiamo, inoltre, che **per espressa previsione normativa, il ruolo di RUP non può essere rifiutato dal dipendente "nominato"**. Tale disposizione non potrà essere modificata nell'ambito del Regolamento al centro della trattativa con l'Agenzia.

In coda alla riunione, **come FP CGIL**, in forza anche dell'Atto di indirizzo per il conseguimento degli obiettivi di politica fiscale per gli anni 2017-2019, **abbiamo proposto all'Agenzia** di avviare il percorso di studio per valutare l'opportunità **di accreditarsi** come **Stazione Appaltante Qualificata** (ex art. 38 del D.LGS. 50/2016) **presso l'ANAC** al fine di poter superare, terminata la fase transitoria, le **soglie limite** per gli appalti individuate in € 150.000 per gli interventi edilizi e in € 40.000 per l'acquisto di beni e servizi.