

REGOLAMENTO PER IL RICONOSCIMENTO ECONOMICO, AL PERSONALE DIPENDENTE, A TITOLO DI "INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE" (ex ART. 45 DEL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI - D.LGS. N. 36 DEL 31/03/2023 e s.m.i.)

Premesse

Il D.Lgs. n. 36 del 31/3/2023 e s.m.i. (di seguito anche il Codice), la cui efficacia è stata fissata a decorrere dall'01/07/2023, all'art. 45 tratta degli "incentivi alle funzioni tecniche", funzioni espressamente indicate nell'allegato I.10 dello stesso codice.

Il contenuto precettivo della disposizione è quello di riconoscere incentivi economici aggiuntivi, rispetto alla retribuzione ordinaria, ai dipendenti che svolgono specifiche funzioni nell'ambito delle procedure di affidamento e gestione dei contratti pubblici; la norma non individua la misura minima dell'incentivo, mentre individua la misura massima (non superiore al 2% dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture posto a base delle procedure di affidamento), il cui onere è a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di gara.

L'art. 45 è applicabile ex art. 141 c.3 lett. d) anche ai c.d. "settori speciali" (acqua, gas, elettricità), in precedenza espressamente esclusi dall'ambito di attuazione dell'art. 113 del vecchio Codice; è estesa l'applicabilità anche alle procedure diverse dalla gara e quindi anche all'affidamento diretto (parere ANAC n. 54 del 25/10/23); inoltre a differenza del precedente art. 113 che si riferiva essenzialmente agli appalti "lavori", la nuova norma si riferisce anche agli appalti di "servizi e forniture", tuttavia per l'appalto di "servizi e forniture" è specificatamente previsto che la norma si applichi solo a condizione che sia nominato *ad hoc* un Direttore dell'Esecuzione distinto dal Responsabile Unico del Progetto (RUP).

Come si evince dalla relazione illustrativa, la norma è formulata con riguardo alle Pubbliche Amministrazioni al fine di "...stimolare, attraverso la corretta erogazione degli incentivi, l'incremento delle professionalità interne all'amministrazione e il risparmio di spesa per il mancato ricorso a professionisti esterni", e quindi al fine di superare l'ostacolo della c.d. "onnicomprendività" della retribuzione del pubblico impiego, in quanto non è data, al datore di lavoro pubblico, la discrezionalità di concedere al personale dipendente pubblico trattamenti retributivi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla legge e dai contratti collettivi stipulati da ARAN.

La norma, in quanto applicabile anche a soggetti diversi dalle Pubbliche Amministrazioni, ha espressamente previsto una diversa possibilità di adempimento dell'obbligo di remunerazione delle funzioni tecniche, che si pone

come **modalità alternativa** rispetto a quella delle Pubbliche Amministrazioni; il secondo periodo del c. 2 dell'art. 45 prevede testualmente: *"E' fatta salva, ai fini dell'esclusione dall'obbligo di destinazione delle risorse di cui al presente comma, la facoltà delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti di prevedere una modalità diversa di retribuzione delle funzioni tecniche svolte dal proprio personale"*.

Come espressamente indicato nella circolare n. 2360 del 8/4/2024 emessa da Utilitalia, l'esercizio della **"modalità diversa"** di retribuzione, è la via da ritenersi obbligata per i datori di lavoro a regime privatistico, restando espressamente esclusa la necessità di seguire le regole di destinazione delle risorse dettate per i datori di lavoro pubblici.

Tutto ciò premesso, l'adozione di un modello per l'adempimento dell'obbligo retributivo aggiuntivo delle funzioni tecniche, nelle Società quali al nostra, resta nella totale discrezionalità della singola Società, fatto salvo il rispetto dell'obiettivo, che resta quello di valorizzare le funzioni tecniche, indicate nell'allegato I.10, svolte dai dipendenti; al riguardo si evidenzia che tale incentivo, con decorrenza dall'1/1/2025, per effetto del DLgs 209/2024 (cd correttivo al codice appalti), è esteso anche al personale con qualifica dirigenziale (fino al 31/12/24 era espressamente escluso dal comma 4 art. 45 legge 36/2023).

In tale contesto il presente regolamento ha l'obiettivo di definire la **"modalità diversa"** di riconoscimento economico, a vantaggio del personale dipendente, a titolo di "incentivi alle funzioni tecniche" art. 45 D.Lgs 36/2023 e smi, nell'ottica della riconoscibilità e tracciabilità, intesa come evidenziazione anche ex post del nesso causale tra l'emolumento riconosciuto e la funzione tecnica svolta dal personale.

Il presente Regolamento integra e completa il *"Regolamento in materia di anticorruzione e di trasparenza: adempimenti per la trasparenza, la pubblicità, la comunicazione dei dati della Società in adempimento a disposizioni di legge e per la prevenzione della corruzione"* ed il Modello organizzativo D.Lgs. 231/2001 per quanto concerne l'incentivo alle funzioni tecniche art. 45 D.Lgs 36/2023 e smi. La politica implementata dalla Società in tema di prevenzione della corruzione è visibile sull'intranet aziendale alla sezione "Contratti, Regolamenti e Comunicazioni" sottosezione "Politica della sostenibilità" e sottosezione "Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001", mentre è visibile sul sito web istituzionale alla sezione "Società Trasparente", "Altri contenuti - Prevenzione della corruzione".

Il Regolamento garantisce pari opportunità tra uomini e donne, rispetta le diversità (di genere, cultura, origine) in un'ottica di inclusione, rispetta la genitorialità come esperienza positiva di vita affinché in nessun modo possa

impattare sulla possibilità di svolgere le funzioni tecniche art. 45 D.Lgs 36/2023 e smi.

Il presente Regolamento è visibile sull'intranet aziendale alla sezione "Contratti, Regolamenti e Comunicazioni" sottosezione "Regolamenti vari".

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Regolamento.

Art. 1 - Finalità e decorrenza

Il Regolamento ha la finalità di definire la modalità di individuazione del proprio personale che nell'ambito dell'organizzazione aziendale, svolge le funzioni tecniche di cui all'allegato I.10 riportato all'art. 45 e l'entità del relativo riconoscimento economico, quale "incentivi alla funzioni tecniche" – ex art. 45 D.Lgs 36/2023 e smi. Gli effetti economici sono fissati a decorrere dal 01/07/2023, con esclusione dei lavoratori/delle lavoratrici con qualifica di dirigente, per i quali gli effetti economici decorrono dall'1/1/2025.

L'organizzazione aziendale è rappresentata nell'organigramma aziendale (visibile sull'intranet aziendale e sul sito web società trasparente), che individua le singole Aree di attività a sua volta dettagliate per settori e servizi; in tale contesto si evidenzia che al personale con qualifica dirigenziale la Società applica il CCNL per i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici di interesse generale (Confservizi Federmanager) e al personale dipendente non dirigente, la Società applica il CCNL Gas Acqua; quest'ultimo individua n. 8 livelli di inquadramento, dal 2° livello all'8° livello e il successivo livello "Quadro", a ciascun livello corrisponde una responsabilità crescente al crescere del livello.

Art. 2 - Applicabilità e funzioni tecniche "incentivate"

Il regolamento si applica ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti come individuati al successivo articolo 3, che svolgono, nell'ambito delle procedure di affidamento lavori, servizi e forniture, una o più attività elencata tassativamente nell'allegato I.10 (c. 2 art. 45).

Di seguito l'elenco delle funzioni tecniche di cui all'allegato I.10 con gli aggiornamenti del D.Lgs 209/24:

Attività di:

- *programmazione della spesa per investimenti;*
- *responsabile unico del progetto;*
- *collaborazione all'attività del responsabile unico del progetto (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento)*
- *redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;*

- redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
- redazione del progetto esecutivo;
- coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
- verifica del progetto ai fini della sua validazione;
- predisposizione dei documenti di gara;
- direzione dei lavori;
- ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
- coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
- direzione dell'esecuzione;
- collaboratori del direttore dell'esecuzione
- coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- regolare esecuzione;
- verifica di conformità;
- collaudo statico (ove necessario);
- coordinamento dei flussi informativi

Le funzioni tecniche svolte nell'ambito degli affidamenti per servizi e forniture sono incentivate nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione (DEC).

A tale scopo si riportano le norme che regolano la direzione dell'esecuzione come previste dall'allegato II.14 del Codice:

art. 31 "1. L'incarico di direttore dell'esecuzione del contratto è ricoperto dal RUP a eccezione dei contratti aventi a oggetto servizi e forniture di particolare importanza, come disciplinati dall'articolo 32".

Articolo 32. Servizi e forniture di particolare importanza.

1. Ai fini dell'individuazione dei contratti di servizi e forniture di particolare importanza, per qualità o importo delle prestazioni, nei quali è previsto, ai sensi dell'articolo 114, comma 8, del codice, che il direttore dell'esecuzione deve essere diverso dal RUP, si applica il vocabolario comune per gli appalti pubblici (CPV), adottato con regolamento (CE) n. 213/2008 della Commissione europea, del 28 novembre 2007.

2. Sono considerati servizi di particolare importanza, gli interventi di importo superiore a 500.000 euro e indipendentemente dall'importo gli interventi particolarmente complessi sotto il profilo tecnologico, le prestazioni che richiedono l'apporto di una pluralità di competenze, gli interventi caratterizzati dall'utilizzo di componenti o di processi produttivi innovativi o dalla necessità di elevate prestazioni per quanto riguarda la loro funzionalità e i servizi che, per ragioni concernente l'organizzazione interna alla stazione

appaltante, impongano il coinvolgimento di unità organizzativa diversa da quella cui afferiscono i soggetti che hanno curato l'affidamento. In via di prima applicazione possono essere considerati di particolare importanza, indipendentemente dall'importo, anche i seguenti servizi:

- a) servizi di telecomunicazione;*
- b) servizi finanziari, distinti in servizi assicurativi e servizi bancari e finanziari;*
- c) servizi informatici e affini;*
- d) servizi di contabilità, revisione dei conti e tenuta dei libri contabili;*
- e) servizi di consulenza gestionale e affini;*
- f) servizi di pulizia degli edifici e di gestione delle proprietà immobiliari;*
- g) eliminazione di scarichi di fogna e di rifiuti; disinfestazione e servizi analoghi;*
- h) servizi alberghieri e di ristorazione;*
- i) servizi legali;*
- l) servizi di collocamento e reperimento di personale;*
- m) servizi sanitari e sociali;*
- n) servizi ricreativi, culturali e sportivi.*

3. Sono considerate forniture di particolare importanza le prestazioni di importo superiore a 500.000,00 euro, nonché quelle che presentino le medesime caratteristiche di cui al comma 2".

La Società, oltre a quanto espressamente indicato ai commi 1, 2 e 3 dell'art. 32 sopra riportato, **ritiene di incentivare anche i servizi e le forniture di particolare importanza**, (affidamenti che prevedono la figura del DEC distinto da quella del RUP), che indipendentemente dall'importo riguardano **interventi particolarmente complessi sotto il profilo tecnologico, anche se non sono previsti nelle lettere da a) ad n) del c. 2 dell'art. 32** sopra riportato. Trattasi delle prestazioni che richiedono l'apporto di una pluralità di competenze, gli interventi caratterizzati dall'utilizzo di componenti o di processi produttivi innovativi o dalla necessità di elevate prestazioni per quanto riguarda la loro funzionalità e i servizi che, per ragioni concernente l'organizzazione interna alla stazione appaltante, impongano il coinvolgimento di unità organizzativa diversa da quella cui afferiscono i soggetti che hanno curato l'affidamento. Tali affidamenti di particolare complessità (servizi e forniture) saranno individuate dalla direzione, sulla base di oggettiva valutazione e documentazione.

Art. 3 – Individuazione dei lavoratori/delle lavoratrici che svolgono funzioni tecniche incentivate previste all'allegato I.10 del Codice e ammontare del riconoscimento economico quale incentivo alle funzioni tecniche svolte

Ai fini dell'individuazione delle figure coinvolte dal riconoscimento economico quale incentivo alle funzioni tecniche art. 45, alla luce dell'organizzazione del lavoro, come rappresentata dall'organigramma aziendale, le funzioni tecniche previste dall'allegato I.10 sono svolte da che le esercitato o in maniera continuativa o in maniera NON continuativa, ovvero occasionalmente, come di seguito individuati:

3.1 I lavoratori/Le lavoratrici che esercitano in maniera continuativa una o più funzioni tecniche di cui allegato I.10, sono individuati come segue:

- I lavoratori/Le lavoratrici apicali che ricoprono il ruolo di Responsabile di Area e Responsabile di settore di seguito riportati:
 - Direttore Generale
 - Direttore Tecnico – Resp. Area Produzione e Gestione Acqua-Energia
 - Resp. Area Ingegneria
 - Resp. Area Servizi - RASA
 - Resp. Settore Sviluppo Infrastrutture
 - Resp. Settore Energia e Attività Manutentive
 - Resp. Settore Produzione e Gestione Acqua
 - Resp. Attività Legali di Supporto dell'Area Servizi-RASA
- Tutti i lavoratori e le lavoratrici inquadrati/e nell'Area Ingegneria (essendo stata istituita dal 01/01/2025, per le annualità 2023 e 2024 si intendono tutti i lavoratori/le lavoratrici dell'ex Area Lavori Affidamenti e Patrimonio, ad esclusione dei lavoratori /delle lavoratrici appartenenti al Servizio Patrimonio)
- Tutti i lavoratori e le lavoratrici inquadrati/e nel Servizio Migliorie Impiantistiche dell'Area Produzione e Gestione Acqua Energia
- Tutti i lavoratori e le lavoratrici inquadrati nel Servizio Affidamenti e Acquisti dell'Area Servizi – RASA
- Segreteria di Area Produzione e Gestione Acqua-Energia

Per questa categoria di lavoratori/lavoratrici è definito un sistema di incentivazione fisso mensile (da erogare per n. 14 mensilità e per 13 mensilità per i dirigenti), collegato al mantenimento in organico dell'inquadramento funzionale nei servizi/ruoli espressamente sopra individuati, proporzionato alla responsabilità della funzione rappresentata dal livello contrattuale di appartenenza.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, gli importi verranno riparametrati alla percentuale di part-time. In caso di assunzione, cessazione e modifica di livello d'inquadramento, l'importo

mensile spettante, è calcolato in proporzione al periodo di assunzione, cessazione e modifica (criterio del *pro rata temporis*).

Di seguito l'incentivo mensile previsto per i singoli livelli d'inquadramento da riconoscere per i seguenti periodi:

Livello	Importo mensile fisso da riconoscere per il periodo dal 01/7/2023 al 31/12/2024	Importo mensile fisso da riconoscere con effetto 01/01/2025
Dirigente	€ 0	€ 320
Livello Quadro	€ 200	€ 250
Livello 8	€ 150	€ 200
Livello 7	€ 100	€ 150
Livello 6	€ 80	€ 110
Livello 5	€ 60	€ 90
Livello 4	€ 50	€ 70
Livello 3	€ 40	€ 60
Livello 2	€ 30	€ 30

Per chi esercita la funzione *ad interim* l'importo mensile è ridotto del 50%.

L'incentivo mensile fisso, come sopra definito, remunera nel suo complesso anche le eventuali funzioni tecniche svolte nell'ambito di affidamento di servizi e forniture di cui all'art. 32 Allegato II.14 del codice (ovvero servizi di particolare importanza espressamente indicati nelle lettere da a) ad n) e forniture di importi superiori ai 500.000€, con nomina DEC distinto dal RUP), per contratti non gestiti dall'ufficio affidamenti/acquisti.

Qualora il lavoratore dovesse, in seguito occuparsi di attività non regolate dall'art. 45 D.Lgs. 36/2023, l'incentivo, a decorrere dalla stessa data, cesserà di essere riconosciuto e quindi cesserà di essere erogato, senza che il lavoratore possa pretendere nulla al riguardo.

3.2 Lavoratori/Lavoratrici che esercitano in maniera NON continuativa e quindi occasionalmente, una o più funzioni tecniche di cui allegato I.10: appartengono a questa categoria i lavoratori/le lavoratrici, **diversi dai precedenti individuati al punto 3.1**, inquadrati nei vari servizi aziendali, che di volta in volta svolgono:

- o parte delle funzioni tecniche connesse all'affidamento di servizi e forniture di cui all'art. 32 Allegato II.14 del codice (ovvero servizi di particolare importanza espressamente indicati nelle lettere da a) ad

n) e forniture di importi superiori ai 500.000€, con nomina DEC distinto dal RUP), per i contratti non gestiti dall'ufficio affidamenti/acquisti;

- parte delle funzioni tecniche connesse all'affidamento di servizi e forniture di particolare complessità come individuate all'ultimo punto del precedente articolo 2.
- funzioni tecniche connesse ad affidamento occasionale di lavori.

Per queste categorie di lavoratori/lavoratrici l'incentivo è riconosciuto:

- alle figure registrate nel sistema informatico contabile/autorizzativo aziendale, come **RUP e come Istruttore**; quest'ultimo, di fatto, nei casi sopra considerati, **svolge le funzioni del direttore dell'esecuzione del contratto (DEC)**. La figura dell'istruttore deve essere individuata tra i lavoratori con inquadramento non inferiore al 5° livello. Per l'individuazione delle suddette figure che intervengono nei contratti incentivabili, si fa riferimento a quanto registrato nel sistema informatico contabile/autorizzativo, ovvero alla cd. scheda adhoc, compilata e generata per ogni singolo contratto/affidamento;
- alle figure individuate come "*collaboratori all'attività del responsabile unico del progetto (responsabili e addetti alla gestione tecnico -amministrativa dell'intervento)*" (ovvero terza attività individuata all'allegato I.10 del Dlgs 209/2024 e s.m.i.), di seguito "collaboratori". Tali figure verranno individuate, a cura del Responsabile di Area, in sede di redazione dei singoli riferimenti autorizzativi gli affidamenti dei lavori; il "collaboratore" potrà essere individuato tra il personale con inquadramento non inferiore al 6° 5° livello del CCNL Gas Acqua.

L'incentivo è riconosciuto annualmente alla fine di ogni anno solare sulla base dell'importo complessivo dei contratti **affidati** dal singolo RUP nello stesso anno solare (vale l'importo complessivo del contratto per tutto il periodo oggetto di affidamento), secondo la seguente regola:

Importo complessivo dei contratti affidati dal RUP nell'anno		Incentivo annuo previsto per la figura del RUP €
Fino a €	10.000	300
Da €	10.001 a € 50.000	500
Da €	50.001 a € 80.000	800

Da € 80.001 a € 200.000	1.000
Da € 200.001 a € 1.000.000	1.500
Oltre € 1.000.001	2.000

Per la funzione di Istruttore (DEC) l'incentivo è pari al 50% degli importi indicati in tabella.

Per la funzione di "collaboratori all'attività del responsabile unico del progetto (responsabili e addetti alla gestione tecnico - amministrativa dell'intervento)", l'incentivo è pari al 30% degli importi indicati in tabella.

In ogni caso, qualora alla stessa risorsa umana siano assegnate più funzioni (RUP e/o Istruttore e/o Collaboratore) l'importo massimo dell'incentivo da riconoscere non può superare l'importo annuo di € 2.000.

L'entità degli importi dei contratti affidati annualmente verrà fornita al Servizio Risorse Umane e Organizzazione, a cura del Servizio Affidamenti e Acquisti che curerà altresì l'acquisizione entro il primo mese successivo la fine dell'anno solare precedente; l'individuazione degli affidamenti di particolare complessità (servizi e forniture) e l'individuazione delle figure di "collaboratori", nell'ambito degli affidamenti occasionali di lavori, sarà a cura della direzione sulla base dell'elenco degli affidamenti realizzati nell'anno solare di riferimento, fornito dal Servizio Affidamenti e Acquisti, elenco implementato con i contratti specifici di investimento sottoscritti all'interno degli Accordi Quadro vigenti, per i quali non sono aperte specifiche schede AdHoc. L'incentivo verrà erogato con il cedolino paga del primo mese utile.

Tale incentivo annuo NON è riconoscibile ai lavoratori/alle lavoratrici individuati al precedente punto 3.1, in quanto l'incentivo riconosciuto agli stessi in misura fissa mensile, assorbe tutte le funzioni tecniche incentivate e quindi anche quelle individuate al presente punto 3.2.

Art. 4 - Informazione alle Organizzazioni Sindacali e al personale dipendente

Al fine di dare adeguata informativa al personale dipendente e di promuovere un sistema di relazioni industriali fondato sul reciproco riconoscimento di distinti ruoli e responsabilità - nel rispetto delle autonomie manageriali da un lato e delle prerogative delle Organizzazioni Sindacali dall'altro - la Società, con l'adozione del presente Regolamento, rende trasparenti le modalità con le quali dà attuazione all'art. 45 D.Lgs. 36/2023 e s.m.i..

Il Regolamento viene reso noto alle Organizzazioni Sindacali ed è disponibile nell'intranet aziendale nella sezione "Regolamenti aziendali" e nel sito web

Romagna Acque - Società delle Fonti S.p.A.

REGOLAMENTO INTERNO PER IL RICONOSCIMENTO ECONOMICO, AL PERSONALE DIPENDENTE, A TITOLO DI "INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE" DI CUI ALL'ART. 45 DEL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI (D.LGS. N. 36 DEL 31/03/2023 e s.m.i.)

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NELLA SEDUTA DEL 19.02.2026 DELIBERAZIONE N. 14 ED IN PRIMA REVISIONE DAL CDA DEL 27.05.2026 DELIBERAZIONE N. 63

aziendale – sezione "Società trasparente" - sottosezione "Sistemi di misurazione e valutazione delle performance".