



# COMUNE DI VALLEDORIA

Provincia di Sassari

## Contratto Collettivo decentrato integrativo del Personale del Comune di Valledoria per l'annualità economica 2015

Premesso che

- a) in data 14.12.2015 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale Comune di Valledoria per l'annualità economica 2015;
- b) Il revisore unico in data 18.12.2015 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli del bilancio ( art. 48 comma 6 D.L.gs. n° 165/2001 ) e la loro coerenza con i vincoli del C.C.N.L. ( art. 40 bis comma 1 D.L.gs. n° 165/2001 );
- c) Il responsabile dell'area economico finanziaria a corredo dell'ipotesi contrattuale ha redatto la relazione tecnico-finanziaria ed la relazione illustrativa di cui all'art. 40 comma 3 sexsies del D L.gs. n° 165/2001;
- d) La Giunta Comunale con deliberazione in data 23.12.2015 n° 98 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I.
- e) L'ente ha adottato la metodologia inerente il sistema di valutazione della performance di cui al D.L.gs. n° 150/2009 applicato per le valutazioni dall'annualità 2012

In data 29.12.2015 tra

La Delegazione trattante di parte pubblica

Segretario Comunale Maria Stella Serra

Responsabile area economico Finanziaria Gilberta Pinna

R.S.U. nelle persone di

Gian Luca Mameli

Organizzazioni sindacali territoriali

CISL – Bruno Arca

UIL – Augusto Ogana

Le parti sottoscrivono il Contratto collettivo decentrato integrativo parte economica del personale del Comune di Valledoria.

- 1) Le parti danno atto che il fondo risorse per la contrattazione integrativa è stato costituito con determina del Responsabile dell'area economico finanziaria n° 203 del 27.03.2015, allegato A) alla presente ipotesi quale parte integrante e sostanziale



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including the Comune di Valledoria and the representative of the staff.

Art. 2 Destinazione fondi risorse decentrate

Sulla base delle consistenze complessive dei fondi di cui sopra e tenuto conto degli istituti di salario accessorio da finanziare e/o finanziati in base alla realtà organizzativa dell'Ente, le parti concordano la destinazione del fondo per le risorse decentrate annualità 2015 riportata nella tabella che segue :

Destinazione Fondo risorse decentrate 2015

istituti contrattuali	
<p>Articolo 33 - CCNL 2004 <b>Indennità di comparto</b>1. Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali con quella del restante personale pubblico, è istituito un compenso denominato: indennità di comparto. 5. Le quote di indennità di cui alle lettere b) e c) del comma 4, prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse (art. 31, comma 2) a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti. indennità di comparto art. 33, CCNL 2004</p>	<p>€ 13.000,00</p>
<p>Articolo 17, comma 2, lettera b) <b>Progressioni economiche</b>: costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, in sede di contrattazione integrativa decentrata; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio progressione economica orizzontale</p>	<p>€ 30.609,00</p>
<p>Articolo 17, comma 2, lettera d) <b>Reperibilità</b> il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;</p>	<p>€ 6.100,00</p>
<p>Articolo 17, comma 2, lettera d) <b>Indennità di rischio</b> il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;</p>	<p>€ 4.400,00</p>
<p>Articolo 17, comma 2, lettera e) <b>Disagio</b> compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A , B e C;</p>	
<p>Articolo 17, comma 2, lettera d) <b>Turno</b> il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio; Art. 24 CCNL 14.09.2000 <b>Trattamento per attività prestata in giorno festivo</b></p>	<p>€ 7.150,00</p>
<p>Articolo 17, comma 2, lettera f) <b>Particolari responsabilità</b> - compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 in misura non superiore a £. 3.000.000 lordi annui per le Regioni e 2.000.000 per gli altri Enti ; sino alla stipulazione del contratto collettivo integrativo resta</p>	<p>€ 34.000,00</p>

*Opaf* *per* *More* *Sp*

confermata la disciplina degli artt.35 e 36 del CCNL del 6.7.1995 nonché dell'art. 2, comma 3, secondo periodo, del CCNL del 16.7.1996. La contrattazione integrativa decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.	
Articolo 17 lett .i ) ccnl 1999 introdotto dall'articolo 36 ccnl 2004 Compensare le <b>specifiche responsabilità</b> del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.	
Articolo 17, comma 2, lettera a) <b>Produttività</b> 1. Le risorse di cui all'art.15 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. 2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15 sono utilizzate per: a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999;	€ 5.630,97
Art.15 comma 1 lett. k) CCNL 01.04.1999 – Incentivi progettazione	€ 20.000,00
TOTALE	€ 120.889,97

### Art. 3 – Istituti contrattuali applicabili

Con riferimento all'anno 2015 di seguito vengono descritti gli istituti contrattuali applicabili previsti.

- **Indennità di comparto ex art. 33 C.C.N.L. 2004**

Le parti danno atto che l'utilizzo del suddetto fondo avviene in osservanza a quanto disposto dall'art. 33, comma 4 lett. b. e c. del C.C.N.L. 22.01.2004- L'importo destinato a tale istituto è quantificato in € 13.000,00

- **Progressione economica orizzontale**

Si mantengono le posizioni economiche orizzontali all'interno delle categorie così come raggiunte con le precedenti contrattazioni- L'importo destinato a tale istituto è quantificato in € 30.609,00

- **Indennità di turno**

E' prevista la turnazione per il personale della polizia locale dipendente del Comune di Valledoria ai sensi dell'art. 22 C.C.N.L. 14.09.2000 - L'importo destinato a tale istituto è quantificato in € 7.150,00

- **Indennità di reperibilità**

Ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. del 14.09.2000, si prevede l'applicazione di tale istituto contrattuale per le aree di pronto intervento, individuate nei servizi stato civile, tecnico manutentivi ed ambiente - L'importo destinato a tale istituto è quantificato in € 7.680,00

- **Indennità di rischio e disagio**

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett.d e e) del CCNL dell'1.4.1999, l'applicazione dell'istituto contrattuale si collega a particolari e specifiche modalità e condizioni (spaziali e anche temporali) della prestazione lavorativa di alcuni tipologie di lavoratori nell'area tecnico manutentiva ed ambiente . Presuppone la sussistenza della prestazione effettiva; conseguentemente, l'indennità stessa non potrà essere erogata in casi di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale. L'importo destinato a tali istituti è quantificato in € 4.400,00.

**- Compensi per particolari responsabilità**

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett.f) del CCNL dell'1.4.1999, l'applicazione dell'istituto contrattuale in argomento è così disciplinata:

1. In applicazione delle disposizioni di cui all'art. 17 comma 2 lettera f) sostituito dall'art. comma 1 del C.C.N.L. degli enti locale del 09.05.2006 il presente articolo disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti comunali per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità.

2. I destinatari del compenso sono tutti i dipendenti comunali appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D con esclusione del personale incaricato delle posizioni organizzative;

3. Il compenso per le specifiche responsabilità è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo ad un massimo, differenziato sulla base dell'appartenenza alle categorie ed al peso della responsabilità esercitata.

4. In riferimento alla disciplina contrattuale che regola l'istituto si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili di area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare responsabilità da parte del competente responsabile: deve essere scritto ed adeguatamente motivato; deve contenere l'importo annuo spettante a titolo di compenso indennità per particolari responsabilità; va verificato a cadenza annuale sulla base delle esigenze organizzative che hanno determinato l'incentivazione della posizione di lavoro. Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene determinato dalla conferenza dei servizi presieduta dal Segretario Comunale, che provvede alla sua convocazione nel mese di dicembre di ciascun anno e la cui efficacia decorre dall'anno successivo rispetto a quella di adozione, fatta salva diversa decisione assunta in sede di conferenza dei servizi.

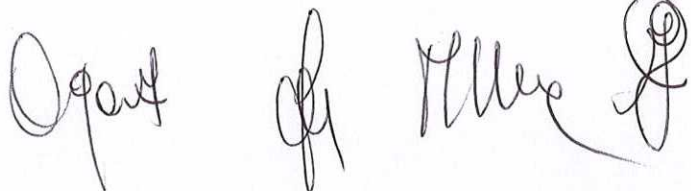
5. Le fattispecie di responsabilità alle quali i Responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- Responsabilità di processo erogativo esterno
- Responsabilità istruttorie con elevato livello di autonomia, cui sono correlati profili di responsabilità amministrativa in relazione al valore patrimoniale delle sottese posizioni giuridiche dei privati o alla gestione di rilevanti budget di spesa e/o di entrata con riflessi sugli equilibri di bilancio;
- Responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti caratterizzati dalla gestione in via continuativa di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto
- Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi (procedimenti fasici)
- Responsabilità di coordinamento
- Responsabilità di sistemi relazionali complessi
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici
- Responsabilità di realizzazione programmi/piani di attività
- Responsabilità di attività sostitutiva
- Responsabilità di elaborazione decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
- Responsabilità di elaborazione di pareri, di relazioni di rapporti su cui si fondano atti decisionali
- Responsabilità di attività sostitutiva nell'ambito delle competenze esercitabili

6. I singoli responsabili individuano nell'ambito delle fattispecie di cui sopra un n° di responsabilità, fino ad un massimo di 5, cui attribuiscono un punteggio ed un peso per giungere alla loro quantificazione da determinare secondo la seguente metodologia:

Tre risultano essere gli elementi della metodologia:

- I Fattori di valutazione che delineano la modalità di esercizio della Responsabilità;
- La modalità di esercizio della responsabilità finalizzata a misurare il peso della responsabilità correlato al grado di difficoltà



- Il peso quantitativo in termini di spesa e corresponsione della indennità di specifica responsabilità che quantifica la misura dell'indennità da corrispondere.

**FATTORI DI VALUTAZIONE- Punteggio max. Attribuibile 100**

PESO OGGETTIVO DELLA RESPONSABILITA		PUNTEGGIO	
		<b>Max P.ti 50</b>	
Medio	15		
Significativo	25		
Rilevante	35		
Elevato	50		
VALENZA INTERNA E/O ESTERNA DELLA RESPONSABILITA		PUNTEGGIO	
		<b>Max P.ti 30</b>	
Responsabilità ad effetto esclusivamente interno	10		
Limitata Responsabilità ad effetto esterno	15		
Rilevante Responsabilità ad effetto esterno	22		
Elevata Responsabilità ad effetto interno ed esterno	30		
CONTINUITA O EPISODICITA DELLA RESPONSABILITA		PUNTEGGIO	
		<b>Max P.ti 20</b>	
Episodico	8		
Costante	20		

MODALITA DI ESERCIZIO DELLA RESPONSABILITA		PUNTEGGIO	
<b>Grado difficoltà</b>		<b>Max 100%</b>	
Primo livello	Fino a 50		
Secondo livello	Da 51 a 60		
Terzo livello	Da 61 a 70		
Quarto livello	Da 71 a 80		
Quinto livello	Da 81 a 90		
Sesto livello	Da 91 a 100		

PESO DI RESPONSABILITA	CATEGORIA	CATEGORIA	CATEGORIA
------------------------	-----------	-----------	-----------

CONNESSA ALLA POSIZIONE LAVORATIVA	D	C	B
1) Da 91 a 100 ( Sesto livello )	€ 2.200,00	€ 2.000,00	€ 1.200,00
2) Da 81 a 90 ( Quinto livello )	€ 1.760,00	€ 1.600,00	€ 960,00
3) Da 71 a 80 ( Quarto livello )	€ 1.320,00	€ 1.200,00	€ 720,00
4) Da 61 a 70 ( Terzo livello )	€ 880,00	€ 800,00	€ 480,00
5) Da 51 a 60 ( Secondo livello )	€ 440,00	€ 400,00	€ 240,00
6) Fino a 50 ( Primo livello )	€ 220,00	€ 200,00	€ 120,00

7. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate, per cui questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie.

8. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

In sede di conferenza di direzione in data 20.01.2015 sono state individuate dai responsabili le specifiche responsabilità da attribuire alle risorse in dotazione e la relativa quantificazione per l'anno 2015. Pertanto l'importo destinato a tale istituto è quantificato in € 34.000,00

#### - Compensi per produttività - Art. 37 C.C.N.L. 22.01.2004

L'applicazione dell'istituto contrattuale di cui all' art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è finalizzato alla erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di somme correlate al merito ed all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale e deve essere strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

L'erogazione dei compensi deve avvenire in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

Il sistema di premialità è collegato all'applicazione del ciclo di valutazione della performance individuale e collettiva, la cui regolamentazione e metodologia è stata approvata rispettivamente con deliberazioni della Giunta Comunale n° 21 del 26.03.2015, cui si rimanda

L'erogazione della produttività è articolata in funzione di categorie professionali di appartenenza ed avviene a seguito di valutazione individuale effettuata dal Responsabile dell'area di riferimento, sulla base di indicatori definiti nella relativa scheda di valutazione di cui alla metodologia di valutazione della performance, cui si rimanda.

Produttività collettiva : 5.630,97

#### Incentivi progettazione art. 93 comma 7 bis ess. Del D.L.gs. 12 aprile 2006, n° 163

#### Ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione

1. L'80% delle risorse finanziarie, confluite nel fondo per la progettazione e l'innovazione è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, tra il responsabile del procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori.

2. Gli importi dell'incentivo sono comprensivi degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione.

3. Partecipano alla ripartizione dell'incentivo:

a) il responsabile unico del procedimento;

- b) il personale che abbia redatto direttamente il progetto ed i collaboratori (tecnici-Amministrativi) che pur non firmando il progetto partecipano attivamente alla redazione, nelle varie forme dello studio di fattibilità, preliminare, definitivo, esecutivo, compreso il coordinamento della sicurezza dei lavori in fase di progettazione;
- c) il personale incaricato della direzione lavori compreso il coordinamento della sicurezza dei lavori in fase di esecuzione;
- d) il personale incaricato del collaudo;
- e) il personale incaricato di assistenza al RUP

2. Il restante 20% delle risorse finanziarie del fondo per la progettazione e l'innovazione è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, di implementazione delle banche dati per il controllo e al miglioramento della capacità di spesa per centri di costo nonché all'ammodernamento e all'accrescimento dell'efficienza dell'ente e dei servizi ai cittadini.

### Ripartizione dell'incentivo

1. La quota di fondo di cui all'art. 3, comma 1, del presente regolamento, destinata alle attività tecniche nell'ambito del procedimento prestazioni per la progettazione, viene ripartita tra i dipendenti interessati, per ciascuna opera o lavoro, come segue:

a) Per Attività esclusivamente interne tecniche nell'ambito del procedimento di redazione, aggiudicazione ed esecuzione di un opera pubblica




Studio di fattibilità progettazione posta a base di gara (65% di 1,60%)	
Personale di cui alla lett. a - RUP	50%
Personale di cui alla lett. b	10% così suddiviso : - 90% redattore diretto del progetto; - 10% collaboratori
Personale di cui alla lett. d – Incaricato collaudo	2%
Personale di cui alla lett. e )Incaricato di assistenza al RUP	3%

Progetto Preliminare posto a base di gara ( 70% di 1,60% )	
Personale di cui alla lett. a - RUP	50%
Personale di cui alla lett. b	15% così suddiviso : - 90% redattore diretto del progetto; - 10% collaboratori
Personale di cui alla lett. d – Incaricato collaudo	2%
Personale di cui alla lett. e )Incaricato di assistenza al RUP	3%

Progetto Definitivo posto a base di gara ( 75% di 1,60% )	
Personale di cui alla lett. a - RUP	45%
Personale di cui alla lett. b	25% così suddiviso : - 90% redattore diretto del progetto; - 10% collaboratori
Personale di cui alla lett. d – Incaricato collaudo	2%
Personale di cui alla lett. e )Incaricato di assistenza al RUP	3%

Progetto Esecutivo posto a base di gara ( 85% di 1,60% )	
Personale di cui alla lett. a - RUP	45%
Personale di cui alla lett. b	25% così suddiviso : - 90% redattore diretto del progetto; - 10% collaboratori
Personale di cui alla lett. d – Incaricato collaudo	2%
Personale di cui alla lett. e )Incaricato di assistenza al RUP	3%

Progetto Esecutivo posto a base di gara e Direzione Lavori ( 100% di 1,60% )	
Personale di cui alla lett. a - RUP	25%

Opport  
  
  




Personale di cui alla lett. b	50% così suddiviso : - 90% redattore diretto del progetto; - 10% collaboratori
Personale di cui alla lett. c) direzione lavori	20% così suddiviso : - 80% direttore lavori ; - 20% collaboratori
Personale di cui alla lett. d – Incaricato collaudo	2%
Personale di cui alla lett. e )Incaricato di assistenza al RUP	3%

b) ) Per Attività tecniche di progettazione affidate all'esterno con concorso di attività di personale interno nell'ambito del procedimento di redazione, aggiudicazione ed esecuzione di un'opera pubblica

<b>Quantificazione : ( 55% di 1,60% )</b>	
Personale di cui alla lett. a - RUP	50%
Personale di cui alla lett. d – Incaricato collaudo	2%
Personale di cui alla lett. e )Incaricato di assistenza al RUP	3%

2. Qualora il responsabile del procedimento coincida con il progettista, il direttore dei lavori o il coordinatore per la sicurezza, le singole quote di competenza sono cumulate.

3. La quota dell'incentivo non corrisposta al personale interno costituisce economia di spesa.

#### Modalità di corresponsione dell'incentivo

1. Tenuto conto delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, con particolare riferimento a quelle effettivamente assunte e non rientranti nella qualifica funzionale ricoperta, della complessità delle opere, escludendo le attività manutentive, nonché dell'effettivo rispetto, in fase di realizzazione dell'opera, dei tempi e dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, la corresponsione dell'incentivo è disposta dal responsabile, previo accertamento positivo dell'attività svolta dai dipendenti interessati.
2. L'importo spettante e stabilito nelle percentuali sopra indicate verrà suddiviso nel presente modo :
  - 10% all'approvazione dello studio di fattibilità o progetto posto a base di gara ;
  - 20% all'approvazione del progetto definitivo;
  - 45% all'approvazione del progetto definitivo posto a base di gara nel caso di appalto integrato , di concessione o finanza di progetto;
  - 45% all'approvazione del progetto esecutivo;
  - 50% all'approvazione dell'aggiudicazione definitiva dei lavori qualunque sia il livello di progettazione
3. Fino al 95% verrà liquidato in percentuale sullo stato avanzamento lavori a titolo esemplificativo:
  - importo lavori a base di gara € 200.000,00 – 1° SAL € 50.000,00 corrispondente ad una percentuale di stato di avanzamento del 25% ( di € 200.000,00)- Importo da liquidare : 25% del 45% relativo alla esecuzione lavori.
  - Il rimanente 5% verrà liquidato ad avvenuta approvazione del Certificato di collaudo o regolare esecuzione.
4. Il pagamento della quota di incentivazione è disposto dal Responsabile del servizio personale nei limiti degli importi previsti al comma 2° del presente articolo, previa verifica dei contenuti di una specifica relazione presentata dal responsabile del servizio Lavori pubblici in cui sono asseverate le specifiche attività svolte e le corrispondenti proposte di pagamento adeguatamente motivate.
5. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare, in ogni caso, l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.
6. Prima della liquidazione dell'incentivo, i dipendenti comunicano con autocertificazione gli eventuali incarichi esterni ricevuti, come comunicati al Servizio Personale in occasione dell'invio dei dati all'Anagrafe delle Prestazioni, ovvero, qualora a part time non superiore al 50% ed autorizzati allo svolgimento degli incarichi esterni, i compensi ricevuti da altre amministrazioni pubbliche.
7. Essendo gli incentivi inseriti nel fondo delle risorse decentrate, sarà cura del Responsabile del servizio Lavori Pubblici, prima che l'ufficio del Personale effettui l'erogazione, comunicare l'importo inserito nel quadro economico che andrà in economia di bilancio e stralciato dal quadro economico dell'opera pubblica. Il valore degli incentivi da distribuire al personale dipendente, si effettuerà da parte del Servizio Personale rendendo indisponibile la quota IRAP, con correlata diminuzione del valore iscritto nel quadro economico, e successivamente decurtata degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. Solo dopo i citati adempimenti il Servizio Personale liquiderà gli importi al personale dipendente che abbia partecipato al progetto nella prima busta paga utile.

8. Sarà cura del Responsabile del servizio Lavori Pubblici comunicare gli importi, inseriti nei quadri economici dell'opera pubblica che prevedano gli incentivi, al Servizio Personale al fine dell'inserimento degli stessi all'interno dei fondi integrativi per ogni anno di riferimento.
9. La disciplina di cui sopra non si applica agli incentivi già maturati fino alla data del 18/08/2015, essendo in data 19.08.2015 entrata in vigore la legge di conversione del D.L. 90/2015, i quali continueranno ad essere erogati secondo la disciplina previgente.
10. Per ogni singola opera già approvata od in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della Legge n° 114/2015 ( 19.08.2015) si applica il regime precedentemente vigente.

Si da atto che essendo la norma di cui art. 93 comma 7 bis ess. Del D.L.gs. 12 aprile 2006, n° 163 sottoposta a parere interpretativo della Corte dei Conti Sezioni Unite in riferimento al riconoscimento di quote di incentivo a favore del personale non incaricato della progettazione, la liquidazione dei compensi spettanti avverrà in osservanza agli indirizzi interpretativi della Corte stessa.



UIL FSL

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Si da atto che i rappresentanti delle OO.SS. R.S.V. CGIL non hanno sottoscritto il contratto decentrato riservando in sede di ipotesi contrattuale la seguente dichiarazione:

" Di fatto siamo arrivati a consuntivo e si sono destinate risorse nelle quali non vi è stata discussione preventiva con la parte sindacale. Si ritiene che se l'ultimo anno in cui ne possibile effettuare le P.E.O. pertanto si ritiene opportuno che questo istituto sarebbe dovuto essere formalizzato. Per queste motivazioni non si sottoscrive l'accordo.