

COMUNE DI UDINE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI UDINE

Parte economica 2021

Preso atto che la Giunta Comunale nella seduta del 15 luglio 2021 ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Udine – Parte economica 2021.

In data 15 luglio 2021 alle ore 18.00, presso la sede del Comune di Udine, Via Lionello 1, si è riunita la delegazione trattante per la sottoscrizione del CCDI per il personale non dirigente del Comune di Udine parte economica 2021 per la destinazione delle risorse del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2020.

La delegazione trattante di parte pubblica, nominata con deliberazione giunta n. 9 del 19.01.2021

Presidente dott.ssa Francesca Finco

F.to Francesca Finco

Arch. Lorenzo Agostini

F.to Lorenzo Agostini

Avv. Giangiacomo Martinuzzi

F.to Giangiacomo Martinuzzi

Le organizzazioni sindacali territoriali rappresentate da

SIGLA

COGNOME E NOME

FIRMA

CGIL

CISL

UIL _____

CISAL _____

UGL _____

Per la R.S.U.

Sig.ra Fawzia Marini	F.to Fawzia Marini
Sig. Imparato Luigi	F.to Imparato Luigi
Sig. Federico Fortin	F.to Federico Fortin
Sig.ra Antonella Carrieri	F.to Antonella Carrieri
Sig.ra Candolo Rosa	F.to Candolo Rosa
Sig.ra Massari Federica	F.to Massari Federica
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI UDINE**

Parte economica 2021

INDICE

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Premesse, durata

Art. 2 - Utilizzo delle risorse stabili e variabili

Art. 3 - Indennità

Art. 4 - Criteri ripartizione fondo progressioni economiche orizzontali per il 2021

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali

PARTE ECONOMICA

Art. 6 - Criteri di riparto del fondo per la produttività anno 2021

Art. 7 - Incentivi tecnici

Art. 8 - Norma finale

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Premesse, durata

- 1 Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1° gennaio 2021 al 31.12.2021.
- 2 Le parti convengono di abrogare le seguenti parti del CCDI 30.12.2020:
 - a. l'art. 3
 - b. il comma 4 dell'art. 7;
 - c. comma 3 dell'art. 8;
 - d. art. 9;
 - e. comma 2 dell'art. 10;
 - f. art. 11;
 - g. art. 13;
 - h. art. 21;
 - i. art. 21-bis.
- 3 L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica o, a richiesta del dipendente sprovvisto di postazione informatica, attraverso la consegna di una copia cartacea.
- 4 Copia del presente CCDI è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.
- 5 In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL le eventuali disposizioni del presente contratto incompatibili col CCRL sono immediatamente disapplicate e – qualora non necessitino di negoziazione – sostituite dalle nuove disposizioni.
- 6 Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione degli accordi regionali e/o di norme di legge che riguardino aspetti disciplinati dal presente contratto.
- 7 Il presente contratto abroga tacitamente tutti i contratti collettivi integrativi decentrati e/o territoriali precedentemente sottoscritti solo ed esclusivamente per le parti e gli istituti regolati in modo incompatibile al presente CCDI.

Art. 2

Utilizzo delle risorse stabili e variabili

1. L'ammontare delle risorse stabili, determinato ai sensi dell'art. 32 del CCRL 2016-2018, è destinato al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie nei limiti delle somme a tal fine destinate dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. Le somme che residuano dal finanziamento di cui al comma 1 saranno annualmente destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, in aggiunta alle risorse variabili destinate al medesimo fine.
3. Le risorse destinate alla produttività per l'anno 2021 sono ripartite secondo i criteri di cui all'art. 5 del presente accordo utilizzando il Sistema di valutazione della performance dei dipendenti del Comune di Udine in vigore per l'anno 2021 approvato dalla G.C n. 61 del 9 marzo 2021.
4. Il personale che concorre alla distribuzione degli incentivi economici previsti da norme di legge, riconosciuti in applicazione di criteri disciplinati da regolamenti interni, parteciperà all'erogazione del compenso per la produttività nell'anno di riferimento secondo le seguenti modalità:
 - per la parte comportamentale secondo le percentuali definite dal Sistema di valutazione per la categoria di appartenenza;
 - per la parte di produttività legata alla valutazione degli obiettivi al dipendente spetterà la differenza positiva tra il valore medio teorico di produttività legato agli obiettivi, determinato per il medesimo anno di riferimento e il compenso percepito a titolo di incentivazione.

Art. 3

Indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono l'ammontare e le casistiche dei compensi accessori definiti "indennità". Sono individuate le seguenti indennità il cui ammontare è oggetto di contrattazione decentrata entro i limiti della contrattazione di primo livello:
 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 21 comma 2 lett. e) CCRL 01.08.2002 modificato da art. 30 comma 1 CCRL 26.11.2004)
 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 30 comma 2 CCRL 26.11.2004 che ha inserito la lettera i) all'art. 21 comma 2 CCRL 01.08.2002)
 - Indennità condizioni lavoro che raggruppa le ex indennità attività disagiate, esposte a rischio e maneggio valori (art. 6 CCRL 15.10.2018)
 - Indennità di servizio esterno della Polizia Locale (art. 26 CCRL 15.10.2018)
 - Indennità di reperibilità (*art.4 CCRL 2016-2018*)
 - Indennità di turno *art.3 CCRL 2016-2018*)
2. L'informazione relativa all'effettiva quantificazione del numero degli aventi diritto alle indennità del presente articolo viene inviata alle R.S.U.

e alle OO.SS. preferibilmente entro la fine del mese di aprile e comunque una volta all'anno.

3. La stessa condizione di lavoro e/o funzione ricoperta non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, salvo i casi previsti dalla legge o dal contratto.
4. L'importo annuo destinato nel Bilancio dell'Ente alla corresponsione delle indennità di seguito elencate dovrà essere contenuto entro i limiti fissati dalla normativa vigente, con facoltà di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25% con le modalità definite dal CCRL vigente 2016-2018.

A) Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, c. 2, lett. e ccrl 01.08.2002, art. 30, comma 1, ccrl 26.11.2004)

1. I criteri contenuti nel presente articolo si applicano al personale in servizio presso l'Ente, non incaricato di Posizione organizzativa, appartenente alle categorie C e D;
2. L'indennità è riconosciuta a particolari figure previste da norme di legge o regolamento che ne prevedono espressamente l'individuazione e la nomina all'interno dell'ente o ai dipendenti cui è stata formalmente attribuita con un atto la responsabilità di coordinare più strutture operative; l'indennità compete per lo svolgimento di compiti che comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori rispetto a quelle della categoria di appartenenza. L'indennità di cui al presente articolo non compete alle figure incaricate per lo svolgimento di attività per le quali la normativa prevede il riconoscimento di incentivi per funzioni tecniche o avvocatura comunale disciplinate da appositi regolamenti; si riportano a titolo indicativo le seguenti fattispecie:
 - Responsabile protezione dati RPD o DPO - Regolamento europeo GDPR679/2016 art. 37 - categoria D;
 - Responsabile RSPP - categoria D;
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione; la revoca dell'incarico in corso d'anno comporta la sospensione dell'erogazione dell'incentivo.
4. L'attribuzione dell'indennità e la verifica del permanere delle condizioni legittimanti l'erogazione viene certificata a cura del dirigente che ha conferito l'incarico;
5. Il valore economico riconosciuto è fissato nella misura massima prevista dal vigente CCRL in € 2.000,00 lordi annui:

B) Indennità di specifiche responsabilità (art 21 c. 2 lett. i CCRL 01.08.2002, art. 30 CCRL 26.11.2004)

1. Al personale di categoria B, C, D, che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa, al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, messi notificatori cui sono attribuite funzioni di ufficiale giudiziario compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricati di più funzioni di Ufficiale di stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale.
2. Analogo importo massimo di € 300,00 annuo lordo compete altresì al Responsabile dei tributi.
3. Qualora l'importo della presente lettera B) risulta essere già erogato nella misura massima, questa si intende confermata.
4. Le indennità di cui alle lett. A) e B) non sono cumulabili.

C) Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 2016-2018)

Criteria generali.

1. L'indennità condizioni lavoro è subordinata allo svolgimento effettivo delle prestazioni pertanto è corrisposta per i soli giorni di effettivo servizio nelle mansioni corrispondenti.
2. L'indennità condizioni di lavoro è cumulabile con l'indennità di turno, di reperibilità e con i compensi connessi alla prestazione individuale e di gruppo; non è cumulabile con l'indennità servizio esterno per il personale della polizia locale (art. 26 CCRL 2018).

C 1 - Indennità condizioni lavoro anno 2020 (Art. 6 del CCRL 2016-2018)

1. Ai sensi del disposto di cui all'art. 6, comma 6 del CCRL 2018, dal 1.1.2020, sono abrogate tutte le disposizioni contrattuali previgenti disciplinanti l'indennità di rischio, disagio e maneggio valori nonché la disciplina di cui al precedente punto C1;
2. Si riconoscono con decorrenza 1.1.2021 le seguenti misure giornaliere graduate in base ai parametri di cui all'art. 6 del CCRL 2016-2018, per indennità condizioni lavoro al personale adibito in via continuativa (escluse attività saltuarie od occasionali), e per almeno metà dell'orario giornaliero allo svolgimento delle seguenti attività:

Tipologia di attività	Indennità giornaliera
a) esercizio di trasporto di persone o cose	€ 1,50
b) esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitume, oli o loro derivati, antiparassitari, liquidi biologici	
c) lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, impianti di depurazione, rifiuti, centrali termiche, conduzione cucina, o lavori con utilizzo di mezzi meccanici	
d) tumulazione, esumazione ed estumulazione salme	
e) attività che comporta esposizione diretta e continua a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività che per le modalità di esecuzione anche a domicilio (svolgimento del colloquio professionale di tipo sociale in situazione riservata consistente in ambiente chiuso a tutela della privacy con utenza in carico o potenzialmente in carico ai Servizi Sociali);	€ 1,50
f) attività di notifica svolta presso i domicili dei destinatari	

Gli importi delle indennità per le condizioni di lavoro sopra indicati sono validi solo per l'anno 2021. Per l'anno 2022 gli importi delle indennità giornaliere saranno rideterminati in maniera diversificata in due gruppi (tipologie dalla a alla d e dalla e alla f) dalla contrattazione decentrata integrativa, sulla base delle disponibilità economiche.

3. Si riconosce con decorrenza 1.1.2021 l'indennità condizioni lavoro al personale nominato agente contabile, e/o delegati, adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa; l'indennità giornaliera sarà graduata in proporzione all'entità dei valori annui maneggiati e precisamente:

Tipologia di attività	Indennità giornaliera
importo annuo fino a € 50.000,00	€1,00
importo annuo > € 50.000,00 e < € 150.000,00	€1,50
importo annuo > € 150.000,00 e < € 258.000,00	€2,00

importo annuo > € 258.000,00	€3,00
------------------------------	-------

D) Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale anno 2021 (art. 26 CCRL 2016-2018)

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. Per servizio misto continuativo (esterno-interno) con prestazione lavorativa esterna non inferiore a 2 ore e non superiore a 3,5 ore al giorno si conviene una indennità giornaliera di 2,5€
3. E' riconosciuta una indennità giornaliera di € 5,00 al personale sia esso dotato di arma che non per servizio esterno continuativo con prestazione lavorativa esterna superiore a 3,5 ore al giorno.
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, di reperibilità, di vigilanza e con i compensi connessi alla prestazione individuale e di gruppo. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
5. Le due fattispecie di cui ai punti 2 e 3 nonché le relative misure saranno oggetto di ridefinizione in sede di contrattazione nell'anno 2022.

E) Reperibilità (art.4 CCRL 2016-2018)

- 1 Restano confermate per l'anno 2020 le aree di pronto intervento già individuate con appositi provvedimenti secondo la disciplina in vigore:
 - D.G. n. 3909 d'ord. Del 10.12.1987
 - D.G. n. 5100 d'ord. del 18.12.1990
 - Determina Dirigenziale n. 62 d'ord. del 15.05.2012 Servizio Civici Musei
- 2 Si conviene che l'istituto della reperibilità sia attivato prioritariamente per le attività di manutenzione strade e immobili, servizio cimiteriale e polizia locale.
3. Si conferma l'incremento delle giornate di reperibilità da 6 a 7.

F) Indennità di Turno (art.3 CCRL 2016-2018)

- 1 Sono confermati i servizi presso i quali sono istituiti turni giornalieri di lavoro.

Art. 4

Criteria ripartizione fondo progressioni economiche orizzontali per il 2021

1. Per l'anno 2021 si quantifica l'importo massimo da destinare all'attribuzione di nuove PEO con decorrenza 01.01.2021 come ammontare complessivo delle risorse stabili liberatesi a seguito delle cessazioni avvenute nel 2020 e di quelle già destinate a tal fine nel CCDI 30.12.2020 (pari a complessivi € 250.000) ma non utilizzate interamente per l'attribuzione di progressioni economiche con decorrenza 01.01.2020;
2. Si prevede di distribuire le risorse da destinare a ciascun servizio sulla base del numero di dipendenti e della categoria di appartenenza degli stessi, fermo restando comunque il limite del contingente massimo del 50% per categoria approssimato per difetto.

Art. 5

Criteria per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali

A) Criteria per l'accesso alla selezione

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione delle PEO i dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle stesse che, al 31 dicembre dell'anno precedente, risultano in possesso dei seguenti requisiti:
 - a. Aver maturato almeno 3 anni di anzianità a tempo indeterminato nella medesima categoria e posizione economica presso il Comune di Udine e/o l'Uti FC, in questo caso limitatamente al personale del Comune di Udine transitato ai sensi dell'art. 31 TUIP.
 - b. Non aver superato complessivamente i 120 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la decorrenza della selezione per le PEO. Ai fini del conteggio saranno considerate tutte le tipologie

di assenza utilizzate nel sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti tempo per tempo vigente.

- c. Non aver ricevuto, nel triennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari, ad esclusione del richiamo verbale;
- d. Non aver ricevuto una valutazione media sulla parte comportamentale nel triennio precedente la decorrenza della progressione, inferiore a 70 punti su 100 come risulta dal sistema di valutazione dei dipendenti non dirigenti del Comune di Udine in vigore al momento dell'attribuzione delle PEO.

B) Criteri per l'attribuzione delle PEO all'interno di ciascuna categoria

1. In applicazione dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, le progressioni vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, sulla base delle graduatorie di categoria A, B, C/PLA, D/PLB, formulate per ogni Servizio in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni, secondo criteri di valorizzazione del merito.
2. In particolare saranno utilizzati i seguenti criteri:

Categoria/posizione economica	Peso obiettivi	Peso Comportamenti	Peso anzianità	Totale
D	55%	45%	0%	100%
C	50%	50%	0%	100%
B1,B2,B3	35%	40%	25%	100%
B4-B9	45%	55%	0%	100%
A1,A2,A3	30%	40%	30%	100%
A4-A9	40%	60%	0%	100%

- a. Il criterio relativo agli obiettivi fa riferimento al punteggio medio di raggiungimento degli obiettivi assegnati al dipendente, calcolato con riferimento al triennio oggetto di valutazione.
 - b. Il criterio relativo ai comportamenti fa riferimento al punteggio medio attribuito al dipendente nelle schede individuali di valutazione delle prestazioni del personale, calcolato con riferimento al triennio oggetto di valutazione.
 - c. Al fine del conteggio dell'anzianità nella posizione economica per un massimo di dieci anni, sarà computata quella maturata a tempo indeterminato presso il Comune di Udine e/o presso l'UTI FC, solo relativamente al personale del Comune di Udine transitato ai sensi dell'art. 31 TUIPI.
3. Le graduatorie vengono redatte per ciascuna categoria all'interno di ogni servizio nel limite del 50% per categoria approssimato per difetto. Qualora per qualche categoria non ci siano almeno n.2 dipendenti per servizio aventi diritto a partecipare alla selezione, tale dipendente verrà inserito

- nella graduatoria della Segreteria Generale. Il personale del Servizio Avvocatura sarà inserito nella graduatoria della Segreteria Generale.
4. In caso di parità di punteggio con impossibilità, sulla base delle risorse economiche assegnate a ciascun servizio, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si attribuirà la progressione economica avuto riguardo in ordine di priorità:
 - alla minore posizione economica all'interno della medesima categoria di appartenenza;
 - alla maggiore anzianità nella posizione economica di appartenenza;
 - del maggior punteggio ottenuto per la componente di valutazione individuale (comportamenti) dell'anno immediatamente precedente la decorrenza della PEO;
 - dalla maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato maturata presso il Comune di Udine, indipendentemente dalla categoria e profilo ricoperti.
 5. Nell'eventualità che le risorse assegnate a ciascun servizio non vengano interamente utilizzate, le stesse andranno a costituire un fondo residuale che sarà utilizzato per effettuare ulteriori PEO nell'anno di riferimento secondo il seguente ordine di priorità:
 - a. PEO assegnata al/ai dipendente/i col maggiore punteggio ottenuto nelle graduatorie di tutto l'ente per singola categoria;
 - b. In caso di pari merito saranno utilizzati i requisiti di precedenza già definiti nel precedente punto 4).

PARTE ECONOMICA

Art. 6

Criteri di riparto del fondo per la produttività anno 2021

- 1 Ai sensi dell'Art. 38, comma 4, CCRL 2018 lett. a) "la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione collettiva decentrata integrativa tra le diverse modalità di utilizzo" si conviene quanto segue.
- 2 Limitatamente all'anno 2021 si riconosce, nei limiti delle risorse stabili disponibili per l'anno 2021 e comunque entro il limite massimo delle risorse stabili liberatesi a seguito delle cessazioni avvenute nel 2020 e di quelle già destinate a tal fine nel CCDI 30.12.2020 (pari a complessivi € 250.000) ma non utilizzate interamente per l'attribuzione di progressioni economiche con decorrenza 01.01.2020, l'attribuzione di Progressioni economiche orizzontali.
- 3 Qualora l'ammontare delle risorse stabili non venga destinato interamente alle PEO, la parte residua andrà ad incrementare l'ammontare delle risorse variabili destinate agli obiettivi di performance del personale definiti di seguito;

- 4 Le parti prendono atto che al comma 11 dell'art 3 del CCRL 2016-2018 viene stabilito che "tenuto conto della natura temporanea e sperimentale della disciplina di cui all'articolo 12 commi 6 e seguenti della Legge Regionale 37/2017, riferita in particolare al triennio 2018-2020, l'incremento dell'ammontare delle risorse variabili a partire dal 2021 potrà essere confermato o meno qualora, per effetto di sopravvenute disposizioni normative, la suddetta disciplina non risultasse più applicabile. Premesso un tanto, le risorse variabili non potendosi quantificare definitivamente la loro contrattabilità ed esecutività rimane temporaneamente vincolata fino al momento di tale eventuale rideterminazione.
- 5 Si concorda di congelare le risorse variabili qui definite rimandandone la loro definitiva quantificazione disponibile all'incentivazione della produttività del personale per l'anno 2021, al raggiungimento dell'accordo previsto ai sensi del citato comma 11.
- 6 L'ammontare delle risorse variabili è destinato ad incentivare la produttività del personale secondo il Sistema di valutazione della performance dei dipendenti del Comune di Udine in vigore per il 2021 approvato dalla G.C n. 61 del 9 marzo 2021.

Art. 7

Incentivi tecnici

- 1 Sulla base dell'art 38 del CCRL 2016-2018 comma 4 lettera d, le parti convengono di riconoscere i seguenti criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva decentrata integrativa.
- 2 Di seguito si convengono i criteri e le quantificazioni relative agli incentivi tecnici per opere e lavori ovvero servizi e forniture che verranno poi inserite nel Regolamento recante norme e criteri per la costituzione del fondo e la ripartizione degli incentivi funzioni tecniche redatto dai tecnici del Comune di Udine in ossequio all'art. 113 del Dlgs. 18 aprile 2016 n.50 "codice dei contratti pubblici" e ss. mm. ii. E all'art. 11 della L.R. 31 maggio 2002 n.14 "Disciplina organica dei lavori pubblici" e ss.mm.ii.

A) Calcolo del fondo incentivazioni funzioni tecniche

- 1 Il fondo di incentivazione per le funzioni tecniche e per l'innovazione è costituito da una somma non superiore al 2 per cento dell'importo, al netto dell'IVA, posto a base di gara di un'opera o lavoro, servizio, fornitura comprensivi degli oneri della sicurezza e al netto dell'IVA.
- 2 Il Fondo viene costituito applicando alla base di gara le percentuali come di seguito indicate:

Per le opere e i lavori :

Tab1 – Percentuale di incentivo per opere e lavori in base all'importo

Importo dell'opera o lavoro	Percentuale
-----------------------------	-------------

Fino a € 40.000,00	Nessun incentivo
da € 40.001 a € 500.000	2,00%
da € 500.001 a € 1.000.000	1,6%
da € 1.000.001 a € 5.000.000	1,20%
oltre € 5.000.001	0,60%

Per i servizi e le forniture:

Tab2 – Percentuale di incentivo per servizi e forniture in base all'importo

Importo del servizio o fornitura	Percentuale
fino a € 500.000,00	2,00%
Oltre € 500.000,00	1,80%

B) Destinatari del fondo

- 1 L'80% del fondo è ripartito tra i soggetti interni formalmente individuati nell'atto di costituzione del gruppo di lavoro secondo le seguenti tabelle 3 e 4. Ai fini dell'individuazione dei collaboratori può essere indicato nella determina di incarico sia il personale tecnico che amministrativo in funzione dei ruoli svolti.

Tab3: Suddivisione delle attività e quote spettanti – OPERE E LAVORI PUBBLICI

Attività art. 113 comma 2 del Codice (rispetto all'ammontare complessivo dell'incentivo)	Ripartizione della quota spettante	Personale destinatario dell'incentivo
Programmazione della spesa per investimenti (11%)	11%	RUP non Dirigente e Collaboratori
Valutazione preventiva dei progetti (11%)	11%	RUP non Dirigente e Collaboratori
Predisposizione e controllo delle procedure di gara (inclusa attività di commissari di gara) (12%)	12%	RUP non Dirigente e Collaboratori
Responsabile Unico del Procedimento (RUP) (18%)	8%	RUP
	10%	Collaboratori del RUP

Direzione dei lavori (42%)	35%	Direttore dei lavori
	7%	Ispettori di cantiere / Assistente DL /DO
Collaudi (6%)*	4%	Collaudatore tecnico amministrativo
	2%	Collaudatore strutturale

Nota:

*Nel caso in cui, secondo quanto previsto dall'art. 107 D.Lgs. 50/2016 il collaudo sia sostituito il certificato di regolare esecuzione sarà corrisposto nella misura del 50% della percentuale prevista per il collaudo (d.m. 170/2016 tabella corrispettivi commisurati a livello qualitativo prestazioni).

Tab 4: Suddivisione delle attività e quote spettanti – SERVIZI E FORNITURE

Attività art. 113 comma 2 del Codice (rispetto all'ammontare complessivo dell'incentivo)	Ripartizione della quota spettante	Personale destinatario dell'incentivo
Programmazione della spesa per investimenti (8%)	8%	Collaboratori
Valutazione preventiva dei progetti (5%)	5%	Collaboratori
Predisposizione e controllo delle procedure di gara (inclusa attività di commissari di gara) (10%)	10%	Collaboratori
Responsabile Unico del Procedimento (RUP) (16%)	8%	RUP
	8%	Collaboratori
Direzione esecutiva (51%)	41%	Direttore dell'esecuzione del contratto
	10%	Collaboratori
Verifica di conformità (10%)	10%	Collaboratori

C) Liquidazione degli incentivi

- 1 L'erogazione dei compensi avviene al completamento e collaudo/regolare esecuzione degli interventi di ciascun lavoro, servizio e fornitura.
- 2 Non è corrisposto alcun incentivo nel caso in cui le attività non siano state portate a compimento oppure lo siano state in ritardo rispetto alla programmazione o con errori e/o omissioni, imputabili ai dipendenti. Non costituiranno motivo di decurtazione dell'incentivo le seguenti ragioni:
 - a) Incrementi di costo, sospensioni, proroghe e altre motivazioni correlate alle modifiche contrattuali di cui all'art. 106, comma 1, lettere a), b), c), d), e) del Codice;
 - b) Sospensioni e proroghe dovute a ragioni di pubblico interesse, eventi estranei alla volontà della Stazione Appaltante, o altre motivate ragioni estranee al personale incentivato;
 - c) Ritardi imputabili esclusivamente ad enti ed istituzioni esterni coinvolti nel processo
- 3 Nei casi di gravi inadempimenti e/o gravi ritardi potrà essere disposto, previa diffida, il provvedimento di revoca dell'incarico ed eventuale sostituzione del gruppo di lavoro. Tale atto influenzerà la valutazione della performance individuale.
- 4 La somma derivante dall'applicazione delle sopra indicate decurtazioni costituisce economia.

D) Disposizioni transitorie

- 1 Per gli incarichi attribuiti tra il 01 gennaio 2015 e il 18 aprile 2016 continua ad applicarsi la disciplina regolamentare previgente, in quanto compatibile con le norme nel tempo succedutesi, in particolare si rimanda alla Delibera di Giunta Comunale n. d'ord. 194 del 23 maggio 2017.
- 2 In ogni caso per le attività incentivabili svolte nel periodo dal 19.04.2016 e il 31.12.2017 non si procederà alla liquidazione dei relativi compensi come previsto dalla L. 208/2015 art 1 comma 236, successivamente modificato dall'artt. 23 D.Lgs. 75/2017 e come previsto dalle norme di salvaguardia di cui al CCDI 2016 e al CCDIT 2017.

Art. 8

Norma finale

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti contratti collettivi decentrati integrativi.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi, per le sole materie non disciplinate dal presente contratto, conservano la propria efficacia.