

Milano



Comune  
di Milano

**Contratto collettivo  
decentrato integrativo  
del personale dipendente  
del Comune di Milano  
non appartenente  
all'area separata della dirigenza**

**Successivo a quello del 19/02/2001**

Milano 12/02/2002



COMUNE DI MILANO

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
del personale dipendente del comune di Milano non appartenente all'area separata della  
dirigenza  
SUCCESSIVO A QUELLO DEL 19.2.2001

Milano, 12 febbraio 2002

- Visti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del personale dipendente del Comparto Regioni Autonomie Locali non appartenente all'area separata della dirigenza, stipulati in Roma rispettivamente il 31.03.1999, il 1.4.1999, il 14.9.2000 (code contrattuali) ed il 5.10.2001 (biennio economico 2000 - 2001);
- Viste le disposizioni in vigore inerenti le procedure per la contrattazione e la stipulazione dei contratti collettivi decentrati negli Enti Locali;
- Visto il parere del Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Milano, relativo alla preintesa sul Contratto, rilasciato in data 11.2.2002;
- Vista la Deliberazione della Giunta Comunale, immediatamente eseguibile, che, in data 12.2.2002, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, nel testo riportato in allegato;

le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, riunite in data odierna presso la Sede di Palazzo Marino, alle ore 16.00, sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente del comune di Milano non appartenente alla separata area della dirigenza.

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

*[Handwritten signatures of public representatives]*

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

CGIL *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* CSA *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*  
CISL *[Handwritten signature]* DICCAP  
UIL *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* RSU *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

**Art. 1**  
**Premessa**

1. Il presente contratto disciplina gli istituti e le materie rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, come previsto dalle clausole riportate dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale dipendente del comparto Regioni – Autonomie Locali non appartenente all'area separata della dirigenza e dal C.C.D.I. stipulato tra la rappresentanza del Comune di Milano e le rappresentanze sindacali del personale dipendente, in data 19.02.2001.

**TITOLO I**  
**Applicazioni generalizzate**  
**Art.2**

**Politiche dell'accesso**

- 1 L'accesso ai posti di lavoro presso il Comune di Milano avviene nel rispetto dei principi di legge, delle norme contrattuali ed avvalendosi delle modalità disciplinate nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi, i cui contenuti formeranno oggetto di preventiva informazione e di concertazione con le rappresentanze sindacali ammesse alla Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa, secondo la ripartizione per materie e competenze stabilita dal CCNL in vigore e dal Protocollo d'intesa sulle Relazioni Sindacali del 23 dicembre 1999.
- 2 La definizione delle dotazioni organiche e del collegato piano triennale delle assunzioni costituiranno oggetto di uno specifico confronto, finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise rispetto alle esigenze di acquisizione di risorse ed alle linee d'indirizzo in base alle quali dovrà essere impostata la programmazione delle assunzioni. Tenendo conto delle medesime considerazioni dovranno predefinarsi le forme con le quali effettuare le assunzioni. Le Parti prevedono di realizzare il predetto confronto entro il mese di Marzo 2002, previo invio della documentazione utile.
- 3 L'offerta occupazionale del Comune di Milano utilizzerà le diverse possibilità previste dall'ordinamento per i rapporti di lavoro (lavoro dipendente a full-time e a part-time a tempo indeterminato e a termine, formazione lavoro, lavoro interinale, telelavoro, ecc.) - nel rispetto del titolo I del CCNL del 14.09.2001 e del CCDI del 19.02.2001 - valutando per ciascuna esigenza riscontrata le tipologie di rapporto di lavoro maggiormente rispondenti alla natura del fabbisogno, compatibili con i vincoli di spesa, ma, comunque, prevedendo ove possibile forme occupazionali dotate di stabilità.
- 4 L'accesso ai diversi profili previsti nella dotazione organica, attraverso il ricorso a procedure di reclutamento pubbliche, è subordinata alla prioritaria verifica delle possibilità di ricorso a modalità di reclutamento interno (progressioni verticali e concorsi interni), tenendo comunque conto del principio normativo che impone comunque di destinare quote di posti vacanti a forme di reclutamento rivolte all'esterno degli Enti.
- 5 Nell'ambito dei piani di assunzione dovranno essere rispettate le disposizioni di legge e di contratto inerenti le assunzioni obbligatorie e le altre misure per l'occupazione, a tutela delle situazioni di svantaggio. I medesimi piani ed il conseguente reclutamento del personale dovranno comunque tener conto delle clausole contenute nell'articolo 24 del C.C.D.I. del 19.02.2001.

- 6 Le parti assumono altresì l'impegno di ridefinire i requisiti per l'accesso dall'esterno ai diversi profili professionali.
- 7 L'inserimento del personale assunto nelle posizioni di lavoro assegnate dovrà avvenire assicurando agli stessi lavoratori le preventive informazioni attinenti alla sicurezza sul lavoro e, secondo i casi, sarà preceduta dalla partecipazione in orario di lavoro a specifici moduli formativi (nei quali potranno essere inclusi interventi congiunti del Settore Risorse Umane e delle rappresentanze sindacali firmatarie del presente contratto) o dovrà essere accompagnato con modalità di affiancamento con lavoratori più esperti, a titolo di intervento formativo per il quale si applica il comma 4 dell'art.28 del CCDI del 19.02.2001.
- 8 La formazione d'ingresso dei lavoratori è realizzata tenendo conto delle specificità, delle mansioni lavorative e pertanto ricorrendo al contributo delle risorse professionali presenti nell'Ente e, se del caso, a soggetti esterni che possiedano le competenze ed i requisiti necessari.
- 9 Semestralmente, in ciascun anno solare, sarà realizzato un incontro per la verifica dell'andamento dei processi occupazionali, concertando in tale sede eventuali misure correttive opportune per assicurare la miglior applicazione del presente articolo e delle intese attinenti la materia.

### Art. 3

#### Attività svolte in condizione particolarmente disagiate

1. Il disagio si caratterizza per le condizioni di particolare scomodità, assenza di comfort, esposizione ad agenti atmosferici, chimici, fisici o biologici - anche in presenza di adeguati mezzi di protezione individuale - oppure per l'elevata pressione dell'utenza tale da non consentire l'autonoma gestione (l'auto determinazione) dei ritmi di lavoro. Esso è quindi ricondotto a tre tipologie, di cui si scandisce la graduazione:
  - disagio per esposizione al sociale:
    1. sensibile
    2. intenso
    3. notevole
  - disagio per esposizione ad agenti atmosferici, chimici, biologici e fisici:
    1. sensibile (conseguente all'adozione di particolari cautele)
    2. intenso (conseguente all'adozione di D.P.I. particolarmente gravosi)
    3. notevole
  - disagio correlato all'uso di particolari attrezzature:
    1. ridotto (collegato all'uso di attrezzature che comportano scomodità nell'esecuzione della prestazione)
    2. sensibile (collegato all'uso di attrezzature che limitano significativamente i movimenti, ecc.)
    3. intenso (conseguente a cautele e all'uso di attrezzature che comportano particolari rischi e limitazioni)
    4. molto intenso (anche conseguente alla particolare struttura /natura dell'ambiente di lavoro)
    5. notevole

2. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure organizzative, nonché ad introdurre le tecnologie disponibili, attraverso le quali realizzare una progressiva riduzione del disagio lavorativo. Al fine della corresponsione dell'indennità si deve considerare il disagio determinato dalla natura stessa della prestazione lavorativa.
3. Il disagio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione della specifica indennità.
4. L'indennità di disagio è corrisposta al personale delle categorie A, B, C, avente titolo, su base oraria, in costanza dell'effettivo svolgimento della prestazione che la motiva, tenendo conto della parametrizzazione da definirsi in appositi incontri tra le parti.
5. Al personale che svolge attività disagiata, riconosciuta indennizzabile sulla base del presente articolo, spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate secondo il seguente schema:
  - Attribuzione dell'indennità - base, definita per ogni specifica attività in apposito incontro tra le parti.
  - Incremento annuale del 10% dell'indennità percepita nell'anno precedente al personale che continua a svolgere l'attività disagiata, fino al massimo del raddoppio dell'indennità. La data di riferimento da cui decorrono i termini per il calcolo della maggiorazione è fissata al 1.01.2001.
  - L'erogazione al personale avente titolo dell'indennità di disagio avviene con cadenza mensile.
6. Il personale di categoria D, considerato che il CCNL in vigore non prevede che i dipendenti classificati in tale categoria possano percepire l'indennità di disagio, dalla data del presente contratto potrà essere destinatario di incentivazioni mirate o di somme previste nell'ambito dell'applicazione di altri istituti, qualora sussistano adeguate motivazioni. Entro il mese di Aprile 2002 saranno definite dalle parti le relative eventuali incentivazioni.
7. Le quote di salario accessorio non più erogate a personale di categoria D a titolo di indennità di disagio sono destinate al finanziamento degli incentivi di cui al precedente comma e pertanto permangono nel fondo costituito ex art. 15 del CCNL 1.4.1999.

**Art. 3 bis  
Maneggio Valori**

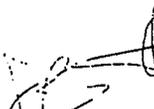
1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio dei valori maneggiati.
2. L'indennità viene riconosciuta:
  - solo per le effettive giornate nelle quali il dipendente è adibito ai servizi di maneggio valori;
  - su base giornaliera;
  - unicamente per le gestioni contabilmente riscontrabili dalla Civica Ragioneria;











3. Gli importi relativi al maneggio di valori di cassa sono riconosciuti secondo i seguenti criteri:
  - 1) € 0,77 (£.1.500) individuali giornalieri per movimenti annui da € 5.164,57 a € 129.114,22 (£.10.000.000 a £.250.000.000)
  - 2) € 1,24 (£.2.400) individuali giornalieri per movimenti annui da € 129.114,23 a € 258.228,45 (£.250.000.001 a £.500.000.000)
  - 3) € 1,55 (£.3.000) individuali giornalieri per movimenti annui superiori a € 258.228,45 (£.500.000.000)
4. L'indennità viene erogata anche nel caso il servizio di cassa sia effettivamente espletato da più persone ove ciò sia richiesto dal servizio.
5. Gli incaricati delle gestioni di denaro restano materialmente responsabili delle gestioni medesime.
6. Allo scopo di permettere l'applicazione delle clausole riportate dal presente articolo, le Parti incontreranno per definire gli aspetti organizzativi, tecnico-normativi, professionali, formativi e per un esame delle eventuali polizze assicurative, nonché degli aspetti che riguardano il trasporto valori le modalità dello stesso trasporto e dei problemi inerenti la sicurezza delle persone e dei valori. Inoltre, procederanno ad una verifica e all'eventuale definizione dei "valori" a cui si riferisce la disciplina sopra riportata nel mese di Marzo 2002, previo invio della documentazione utile.

Art.4

**Criteria generali per le politiche degli orari di lavoro**

*F. Rossi*

1. Le politiche degli orari di lavoro, presso il Comune di Milano, trovano il loro fondamento sulla necessità di coniugare due ordini di obiettivi principali:
  - a) migliorare la produttività generale dell'Amministrazione per un'efficace erogazione di servizi alla città, nella prospettiva di un costante incremento della qualità delle prestazioni.
  - b) rispettare i carichi di lavoro dei dipendenti, per una migliore organizzazione del lavoro e della qualità stessa della vita e dell'impegno lavorativo dei singoli, nell'interesse comune della soddisfazione degli utenti e della città in generale.
2. In questa prospettiva, i parametri e i criteri generali che orientano le politiche dell'orario di lavoro sono i seguenti:
  - la funzionalità degli orari di lavoro rispetto agli orari di servizio e di erogazione dei servizi all'utenza interna ed esterna;
  - l'esigenza di un ampliamento dell'arco temporale di fruibilità dei servizi
  - l'esigenza di fronteggiare necessità di riorganizzazione dei servizi o particolari picchi di attività in corrispondenza di specifiche esigenze;
  - l'esigenza di applicazione dell'istituto contrattuale della banca delle ore e di meglio riconoscere l'orario di effettivo lavoro del personale attraverso la progressiva introduzione di strumenti che permettano la rilevazione dei minuti orari di presenza;
  - la progressiva riduzione del ricorso al lavoro straordinario;

*M*  
*P*

*A*

*D*

- il contemperamento, tra le esigenze individuali e personali, - soprattutto nel caso di dipendenti in situazioni di difficoltà- e le esigenze del servizio, anche attraverso l'adozione di particolari misure per la flessibilità dell'orario individuale di lavoro;
  - la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, e per facilitare l'attività dei dipendenti disabili.
3. Considerando la complessa organizzazione del Comune di Milano e tenendo conto delle specificità dei singoli servizi nonché delle esigenze degli utenti, la determinazione degli orari di servizio e di lavoro del personale, è realizzata dal personale dirigente preposto alle diverse unità organizzative, coerentemente con la pianificazione generale degli orari dell'Amministrazione (pianificazione da intendersi come progetto per l'armonizzazione delle diverse articolazioni degli orari di servizio e di lavoro delle unità operative dell'Ente rispetto alle esigenze complessive) previo svolgimento delle relazioni sindacali, nelle forme previste dal CCNL vigente e nel rispetto del Protocollo sulle Relazioni Sindacali del 23.12.1999.
  4. Le diverse modulazioni dell'orario, individuate anche in base alle necessità rilevate presso gli utenti e tenendo conto dell'organizzazione dei servizi e degli uffici, saranno costantemente monitorate e verificate per quanto riguarda i criteri di coerenza con la pianificazione generale degli orari soprattutto per quanto riguarda l'omogeneità degli stessi fra i servizi simili.
  5. La pianificazione generale degli orari sarà oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali allo scopo di evidenziare le possibilità di intervento migliorativo.

#### Art.5

#### Tipologie degli orari di lavoro

*Fonti*

1. L'orario ordinario di lavoro, nel rispetto di quanto precisato più sopra, può articolarsi a seconda delle specifiche esigenze, come di seguito indicato, a titolo esemplificativo:

- *Orario ordinario su 5 giorni settimanali.*
- *Orario ordinario su 6 giorni settimanali.*
- *Orario turnato*, caratterizzato dalla rotazione degli addetti in fasce orarie predefinite.
- *Orario settimanale o plurisettimanale*, caratterizzato dalla rotazione degli addetti in fasce orarie diversificate, con cadenza settimanale o plurisettimanale.
- *Orario stagionale o caratterizzato da periodicità o annuale.* Particolari esigenze dei servizi potranno essere fronteggiate attraverso l'introduzione di specifiche tipologie di orario articolate su base stagionale o attraverso particolari modalità di programmazione degli orari di lavoro, anche su base ciclica o annuale.

*M. p.*

2. L'articolazione oraria prevede un orario-base di presenza in servizio, collocato, di norma, tra le ore 9.00 e le ore 16.00 ( in tale fascia si intende compresa la pausa per il pranzo).

*A*

3. L'effettiva prestazione oraria individuale non può superare, di norma, il tetto orario giornaliero previsto dalle normative di legge e dalle clausole contrattuali.

## Art. 6

### Riduzione di orario per lavoratori turnisti

1. Il personale che presta servizio con orario di lavoro articolato su turni, o che presta servizio sulla base di una programmazione plurisettimanale degli orari di lavoro, ai sensi del CCNL 1.04.1999, ha diritto ad una riduzione dell'orario di lavoro, sino a raggiungere la media di 35 ore lavorate per settimana.

La riduzione dell'orario di lavoro dovrà disporsi, da parte di ciascuna Direzione Centrale -di concerto con il Settore risorse Umane-, previo espletamento delle procedure di relazione sindacale, attraverso interventi di modifica degli assetti organizzativi.

## TITOLO II

### Disposizioni inerenti incentivazioni specifiche

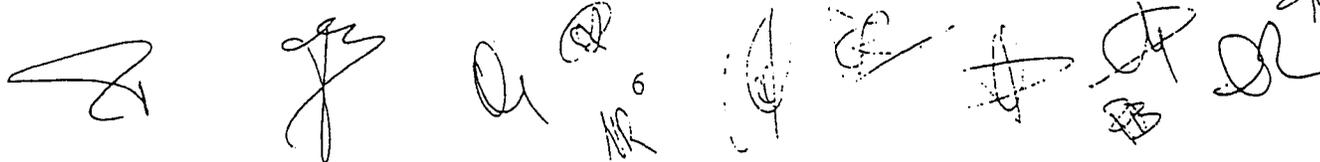
## Art. 7

### Principi generali

- 1 In applicazione delle clausole riportate dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nei successivi articoli sono definiti criteri e modalità per il riconoscimento di incentivazioni previste da specifiche disposizioni di legge.
- 2 Le somme che finanziano le incentivazioni di cui al presente titolo sono assegnate annualmente con destinazione vincolata al fondo costituito ai sensi dell'articolo 15 del vigente CCNL.
- 3 Nell'ambito dei Settori di appartenenza, l'assegnazione al personale dipendente di compiti che costituiscano titolo per le incentivazioni previste dal presente titolo, avviene in modo da realizzare la rotazione degli incarichi tra i dipendenti in possesso dei necessari requisiti.
- 4 Deve ritenersi esclusa la possibilità per il dipendente di percepire incentivazioni previste da specifiche disposizioni di legge diverse tra loro, salvi restando i casi in cui la partecipazione alle relative attività si renda necessaria in via del tutto eccezionale, per giustificati motivi, quali ad esempio la mancanza di altro personale in possesso dei requisiti.
- 5 Il Settore Risorse Umane attraverso i propri uffici realizza il monitoraggio utile per verificare la corretta applicazione dei principi generali di cui al presente articolo.

## Art.7 bis Messi notificatori

1. Annualmente l'Amministrazione Comunale verifica, in sede di concertazione sindacale, la sussistenza delle condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 del CCNL



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'MR' below it, and several other initials and signatures on the right.

del 1.04.1999 e definisce attraverso apposito accordo sindacale le modalità ed i criteri per l'erogazione dei relativi compensi.

2. La somma attribuita al fondo ai sensi del precedente comma, da intendersi al netto degli oneri riflessi a carico del datore di lavoro, è destinata all'incentivazione del personale dipendente che svolge funzioni previste dall'art.54 del CCNL del 14.09.2000.
3. L' incentivo è cumulabile con gli altri incentivi ed indennità erogabili al personale dipendente dell'Ente, nei limiti di € 3.615,20 (lire 7.000.000) nell'anno ed è erogato in un'unica soluzione con provvedimento adottato entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello preso come riferimento.
4. Le parti che sottoscrivono il presente contratto si incontrano annualmente per la verifica degli effetti della disciplina di cui al presente articolo, preliminarmente all'adozione del provvedimento di cui al precedente punto 3.

#### Art. 8

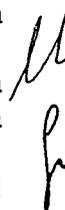
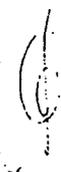
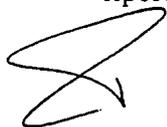
##### Incentivazione per attività censuarie

- 1 Le somme erogate dall'I.S.T.A.T. al fine di incentivare il personale dipendente dell'Ente non appartenente alla separata area della Dirigenza sono accreditate sul fondo costituito ai sensi dell'articolo 15 del C.C.N.L. del 1.04.1999 e sono attribuite al personale avente titolo, sulla base delle clausole di seguito riportate negli articoli successivi.
- 2 Le medesime somme debbono intendersi comprensive degli oneri riflessi sugli incentivi da erogare.

#### Art. 9

##### Criteri per l'attribuzione degli incentivi I.S.T.A.T.

- 1 Il Direttore del Settore Statistica individua con propria determinazione il personale dipendente dell'Ente incaricato di svolgere, fuori dell'ordinario orario di servizio, le prestazioni necessarie per assicurare il corretto svolgimento delle rilevazioni statistiche e delle relative elaborazioni per conto dell'I.S.T.A.T..
- 2 Il reperimento del personale dipendente avviene all'interno del Settore Statistica e, qualora necessario, nell'ambito più generale dell'Ente.
- 3 Le comunicazioni del Settore Statistica inerenti il reperimento di personale che si renda disponibile per partecipare alle operazioni relative ai censimenti sono diramate previa informazione alle rappresentanze sindacali che sottoscrivono il presente contratto.
- 4 Al personale che partecipa alle attività relative ai censimenti ( fra il quale è compreso il personale dirigente, qualora ciò sia previsto dalle disposizioni dell'I.S.T.A.T ) con atto del Direttore del Settore Statistica sono attribuiti incentivi nel rispetto dei parametri di seguito riportati:



Descrizione fasce di attività del personale del settore impegnato nelle operazioni censuarie	Parametro
--	-----------

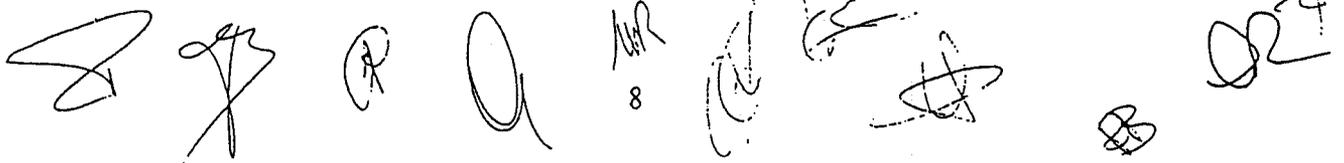
a) Personale interno di ausilio in vari aspetti dell'attività censuaria (commessi, autisti, addetti centro stampa)	1,0
b) Personale di supporto specializzato (tecnico-informatico. Amministrativo, front-line)	
1. fascia 1	1,2
2. fascia 2	1,5
responsabile di zona decentrata	1,6
responsabile della gestione economica	2,0
c) responsabile di area	
1. coordinamento zone	2,5
2. censimento industria	2,5
3. formazione	2,5
4. rilevazione stranieri	2,5
5. amministrazione e personale	2,5
6. informazioni al cittadino	2,5
7. informatica	2,5

Descrizione fasce di attività del personale dirigente (definite con separato contratto di area)	parametro
---	-----------

Dirigenti responsabili delle differenti aree di censimento	1,0
Responsabile ufficio comunale di censimento	1,2

5 Con riferimento alle rilevazioni statistiche realizzate successivamente al 1 gennaio 1998, ma concluse antecedentemente alla stipulazione del presente stralcio del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le somme rese disponibili dall'I.S.T.A.T. sono attribuite al personale dipendente che al di fuori dell'orario ordinario di servizio ha collaborato alle relative attività. Il personale avente titolo è individuato dal Direttore del Settore Statistica esclusivamente tra i dipendenti dell'Ente non appartenenti all'area separata della Dirigenza. L'elenco degli stessi dipendenti è formalizzato in apposita determinazione dirigenziale, che stabilisce anche le somme spettanti ai singoli dipendenti, sulla base delle prestazioni effettivamente rese.

6 Le Parti, Pubblica e Sindacale, realizzano annualmente un incontro per la verifica degli effetti dell'applicazione della disciplina delle incentivazioni di cui al presente articolo.

**Art. 10**

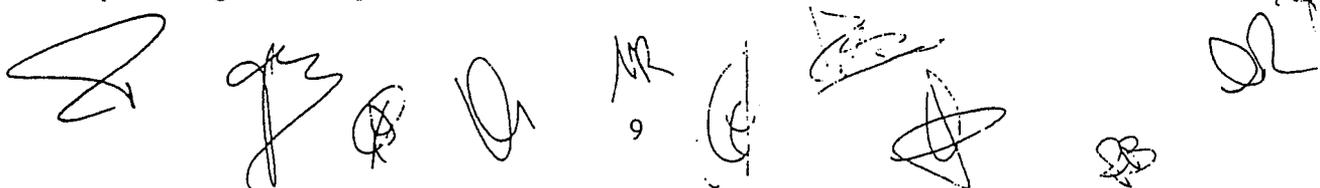
**Incentivi per l'attività di recupero dell'evasione dell'imposta comunale sugli immobili**

- 1 Annualmente, è accreditata sul fondo costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL 01.04.1999 una somma che al lordo degli oneri riflessi è pari al 10 % degli importi complessivamente incassati al 31 dicembre di ciascun anno, a seguito delle attività di accertamento, liquidazione e riscossione a mezzo ruolo dell'imposta comunale sugli immobili, recuperata ed altrimenti evasa dai contribuenti.
- 2 Le attività correlate ai procedimenti giurisdizionali non sono considerate ai fini del riconoscimento degli incentivi per il recupero dell'evasione d'imposta.
- 3 Tale somma è destinata a compensare la partecipazione dei dipendenti non appartenenti all'area separata della dirigenza alle attività specifiche, finalizzate al recupero dell'imposta, con le modalità di cui al successivo articolo.
- 4 La liquidazione delle spettanze avviene di norma entro il primo semestre successivo all'anno preso a riferimento per la costituzione del fondo.

**Art.11**

**Ripartizione del fondo per l'incentivazione delle attività per il recupero dell'ICI**

- 1 Il fondo, costituito ai sensi dell'articolo precedente, è individuato dal Direttore Centrale Finanze, Patrimonio e Bilancio ed è ripartito con atto del Direttore del Settore Finanze e Oneri Tributari tra il personale che ha contribuito al recupero dell'evasione dell'imposta comunale sugli immobili nell'anno preso a riferimento. La ripartizione del fondo e l'attribuzione degli incentivi sono disposte a cura del Direttore del Settore Finanze e Oneri Tributari, in funzione della quantità dell'impegno dedicato al recupero dell'imposta e della qualità della prestazione resa.
- 2 Eventuali quote dello specifico fondo, residuali alle erogazioni disposte ai sensi delle clausole sopra riportate costituiscono economie, di cui le Parti, Pubblica e Sindacale, stabiliscono l'utilizzo, nell'ambito delle indicazioni riportate dall'art.17 del CCNL del 1.04.1999.
- 3 Le attività incentivate ai sensi dei precedenti commi non possono essere prese in considerazione ai fini del riconoscimento di altre forme di incentivazione.
- 4 Le somme relative al compenso per la produttività, non distribuite al personale che beneficia dell'incentivazione per il recupero dell'I.C.I. sono utilizzate per l'incentivazione del personale impegnato per il progetto di recupero dell'evasione della TA.R.S.U., applicando, per analogia, la disciplina di cui ai precedenti commi.



- 5 Il progetto di cui al precedente comma è oggetto di confronto tra il Settore Finanze ed Oneri Tributari e le rappresentanze sindacali che sottoscrivono il presente contratto.
- 6 La somma erogata al personale ai sensi dei precedenti commi, anche cumulandosi con la retribuzione di risultato del titolare di posizione organizzativa od altri incentivi allo stesso attribuiti o con gli incentivi riconosciuti al personale non dirigente e non titolare di posizione organizzativa, non potrà superare il limite di € 6.197,48 (lire 12.000.000) nell'anno di erogazione .
- 7 Il personale titolare di posizione organizzativa, destinatario delle incentivazioni di cui al presente articolo, percepisce altresì la retribuzione di risultato nei limiti del 50% della quota spettante.
- 8 Qualora nell'arco dello stesso anno solare la somma individuale risultante dal cumulo del 50% della retribuzione massima di risultato con altri incentivi fosse inferiore al 100 % della retribuzione di risultato, la quota di retribuzione di risultato dovrà essere incrementata in modo che il predetto cumulo sia pari al 100% della retribuzione di risultato determinata nell'ambito delle disposizioni contrattuali di riferimento.
- 9 Annualmente l'Amministrazione e le rappresentanze sindacali si incontrano per verificare i risultati ottenuti attraverso l'applicazione della disciplina della corresponsione degli incentivi disciplinati dal presente articolo.

#### Art.12

#### Dipendenti classificati nella categoria D che svolgono professione legale

1. Gli avvocati dell'Avvocatura Comunale, che svolgono funzioni di professionista legale, percepiscono, a titolo di incentivi specifici, i compensi professionali (diritti ed onorari), qualora i procedimenti curati si concludano con sentenza favorevole all'Ente.
2. I compensi sono corrisposti, sulla base dei principi di cui al R.D.L. 27.11.1933 n. 1578, nei seguenti casi:
  - sentenze favorevoli all'Ente, anche non definitive, con liquidazione giudiziale a carico della controparte soccombente dei compensi professionali ;
  - sentenze favorevoli all'Ente, anche non definitive, con compensazione totale o parziale delle competenze di giudizio (onorari, diritti e spese).
3. Per sentenze, ai fini della disciplina delle incentivazioni in argomento, si intendono tutti i provvedimenti giurisdizionali, comunque denominati (sentenze, decreti, ordinanze, lodi, verbali di conciliazione) a cognizione piena o sommaria, pronunciati da qualunque Autorità investita di poteri decisorii idonei a definire la vertenza, in via provvisoria o definitiva (giudice civile, penale, amministrativo, speciale, collegi arbitrali, Presidente della Repubblica, etc.).

10

4. Sono considerate favorevoli anche le sentenze che, pur non pronunciando nel merito della controversia e sulle competenze del giudizio, definiscono la causa con esito sostanzialmente favorevole per l'amministrazione (come le sentenze che dichiarano il difetto di giurisdizione o l'incompetenza del giudice adito, l'inammissibilità del ricorso, l'estinzione del giudizio, la rinuncia al ricorso o agli atti del giudizio, la perenzione, la cessazione della materia del contendere ecc.), escluse quelle che conseguono a provvedimenti di autotutela ovvero a tardiva di emissione del provvedimento amministrativo.

5. Nel caso di liquidazione giudiziale, l'ammontare dell'incentivo è quello determinato dal giudice, escluse le quote relative alle spese; in caso di mandato congiunto con un legale esterno, detto ammontare è ridotto alla metà.

6. Nel caso di compensazione, totale o parziale, delle competenze di giudizio, la liquidazione dei compensi è effettuata dall'Avvocato Capo, o suo delegato, con determinazione dirigenziale, sulla base della notula predisposta dall'avvocato che ha trattato l'affare contenzioso, redatta secondo le tariffe professionali in vigore, adottando i seguenti criteri:

- per le cause di valore determinato, si fa riferimento ai minimi tariffari, in relazione al tipo di procedimento, al valore della causa, all'autorità adita, con facoltà di elevare i minimi tariffari fino ad un massimo del 50% in relazione alla complessità della causa, alla novità ed importanza delle questioni trattate, ai vantaggi, anche non patrimoniali, conseguiti dall'Ente, all'urgenza per il compimento delle singole attività;
- per le cause di valore indeterminato o indeterminabile, la tariffa massima applicabile è pari alla media tra minimi e massimi, in relazione al tipo di procedimento ed all'autorità adita; per le cause di valore indeterminabile, ritenute dall'Amministrazione di straordinaria importanza, si applicano le tariffe corrispondenti agli scaglioni di riferimento, nella misura massima della media tra minimi e massimi tariffari;
- per le cause in cui sia stato associato avvocato esterno i compensi vengono dimezzati.

7. L'Avvocato Capo potrà valutare i casi in cui sia opportuno discostarsi dalla notula redatta dall'avvocato.

8. Le somme così liquidate dall'Avvocato Capo e le somme liquidate dal giudice confluiranno in apposito fondo e saranno ripartite tra tutti gli avvocati dell'Avvocatura Comunale (appartenenti all'area del personale dirigente ed a quella del personale non dirigente) secondo le seguenti modalità:

- |                           |                |
|---------------------------|----------------|
| a) Avvocato               | parametro 1    |
| b) Avvocato Cassazionista | parametro 1,1  |
| c) Avvocato Capo          | parametro 1,15 |

9. In considerazione del fatto che, l'attività professionale resa dagli avvocati consente spesso di contenere e ridurre le pretese avanzate nei confronti dell'Amministrazione (anche nelle cause concluse con condanna della stessa) e in considerazione dell'attività di consulenza ed assistenza legale prestata al di fuori dei procedimenti contenziosi, gli avvocati dell'Avvocatura Comunale titolari di posizione organizzativa hanno titolo a percepire la retribuzione di risultato nella misura del 50%.



10. Le somme destinate agli incentivi di cui al presente articolo sono da intendersi al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente.
11. Le incentivazioni sono erogate nell'arco dell'anno solare con cadenza periodica, assicurando alle OO.SS. ed alle RSU una adeguata informazione.
12. Qualora nell'arco dello stesso anno solare il cumulo del 50% della retribuzione di risultato e degli incentivi erogati ai sensi del presente titolo fosse inferiore al valore del 100 % della retribuzione di risultato da riconoscere all'interessato sulla base della disciplina contrattuale in vigore, la quota di retribuzione di risultato dovrà essere incrementata sino a consentire che il predetto cumulo sia pari al 100% della retribuzione di risultato spettante.
13. L'applicazione del presente articolo ha carattere sperimentale e le Parti che sottoscrivono il presente contratto, pertanto, si impegnano di realizzare entro il primo semestre dell'anno 2002 un incontro di verifica relativamente ai suoi effetti .
14. Qualora l'addetto, non titolare di Posizione Organizzativa, partecipi a progetti non compensati con lo specifico incentivo, ha titolo a percepire altresì il compenso per la produttività.
15. Con riferimento all'articolo 17, comma 11, del CCDI del 19.02.01, i compensi specifici per il personale non titolare di posizione organizzativa, sono cumulabili con la produttività.

**Art. 13**  
**Incentivazioni ex art. 18 L. 109/94**

1 Le clausole di seguito riportate disciplinano le modalità ed i criteri che saranno assunti nel regolamento da adottarsi presso il Comune di Milano per la ripartizione delle incentivazioni previste dall'art. 18 della L. n. 109/94 - nonché dalle sue successive modifiche ed integrazioni -, da disporre per la progettazione, la realizzazione di opere o lavori e per l'attività di pianificazione, comunque denominata, come precisato nella legge di riferimento.

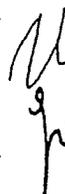
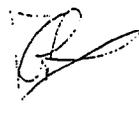
2 Detto regolamento costituirà il presupposto per la definizione e l'erogazione delle incentivazioni in argomento, e ne definirà la quantificazione al lordo di ogni onere.

**Art. 14**  
**Ambito oggettivo di applicazione**

1. L'incentivo è riferito all'esecuzione di opere pubbliche o di lavori - incluse le attività di manutenzione ordinaria e straordinaria che abbiano una base progettuale - nonché alla redazione di atti di pianificazione comunque denominati.



12



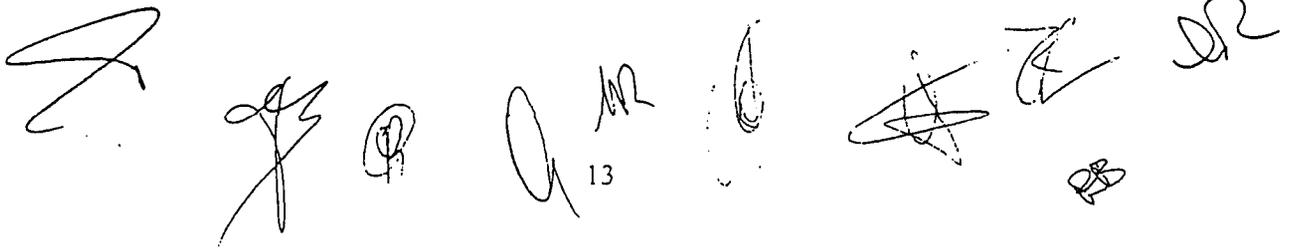
**Art. 15**  
**Ambito soggettivo di applicazione**

1. Hanno diritto all'incentivo i dipendenti a tempo indeterminato non appartenenti all'area separata della Dirigenza, del Comune di Milano, che hanno realizzato nell'ambito dell'attività incentivata le funzioni comprese nell'elencazione di seguito riportata o comunque ritenute incentivabili dai successivi articoli del presente contratto e dal regolamento di cui all'articolo 13.
2. Fra tali funzioni, rientrano quelle assicurate da:
  - a) il responsabile unico del procedimento;
  - b) coloro che svolgono attività di supporto al responsabile del procedimento;
  - c) i titolari dell'incarico di redazione dei progetti;
  - d) i titolari dell'incarico di redazione del piano per la sicurezza;
  - e) i titolari degli incarichi della direzione dei lavori;
  - f) i titolari dell'attività di collaudo o della certificazione di regolare esecuzione;
  - g) i titolari dell'attività di redazione degli atti di pianificazione comunque denominati;
  - h) i collaboratori del predetto personale;
  - i) collaboratori del Direttore Centrale cui afferisce l'atto di pianificazione.
3. Gli incentivi trovano applicazione anche nei confronti degli aventi diritto che siano, al contempo, incaricati di posizioni organizzative.

**Art. 16**  
**Costituzione del fondo**

1. La percentuale effettiva per la costituzione del fondo per gli incentivi da corrispondere ai soggetti di cui all'art.15, da riferirsi all'importo a base di gara di un'opera o di un lavoro, può variare da un minimo dello 0,375 % ad un massimo del 1,5%, in rapporto all'entità ed alla complessità dell'opera o dei lavori, ovvero corrisponde al 30% della tariffa professionale relativa alla redazione di un atto di pianificazione comunque denominato. Il regolamento con cui l'amministrazione specificherà la relativa disciplina riporterà norme particolari per le opere la cui entità è stata valutata prima dell'entrata in vigore del regolamento stesso e rispetto alle quali occorra prevedere una diversa disciplina per la definizione dell'incentivo.
2. In entrambi i casi la costituzione del fondo tiene conto della quota d'incentivazione destinata al personale appartenente all'area separata della dirigenza in applicazione del citato regolamento.

13



Art. 17

Incentivo per la progettazione ed esecuzione di opere

1. L'incentivo è riferito alla progettazione ed esecuzione di opere pubbliche (o di lavori), nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 18 della L. 109/94 e successive modifiche ed integrazioni.
2. L'incentivo è applicato, di norma, per le prestazioni sotto indicate:
  - rilievi topografici;
  - rilievi architettonici;
  - indagini e relazioni geologiche;
  - progettazioni preliminari, definitive ed esecutive, di tipo architettonico, strutturale, impiantistico, gestionale e di regolazione di mobilità;
  - progettazione della sicurezza e relativo coordinamento in corso d'opera;
  - direzioni, contabilizzazioni e liquidazioni lavori;
  - collaudi in corso d'opera;
  - certificati di regolare esecuzioni o collaudi;
  - piani parcellari, elenchi delle proprietà;
  - stime per espropri;
  - stati di consistenza;
  - frazionamenti;
  - attività di supporto al Responsabile di Procedimento (fra cui, indicativamente: gli incaricati della redazione delle proposte di deliberazione di approvazione degli atti programmatori dei progetti preliminari, dei progetti esecutivi e delle perizie di variante e/o suppletive, gli incaricati delle procedure per la stima, la verifica e il controllo dei progetti).
3. Eventuali altre prestazioni – purché funzionalmente collegate ad attività rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 18 della L. 109/94 e successive modificazioni – sono, di volta in volta, individuate dal Direttore Centrale cui afferisce il Procedimento, su proposta del Responsabile del Procedimento valutata dal Direttore del Settore al quale appartiene.

*Donati*

*A*  
*U*  
*pe*  
*A*

Art. 18

Ripartizione dell'incentivo relativo alla progettazione ed esecuzione di opere o lavori

1. Il calcolo dell'incentivo globale e la sua ripartizione vengono proposti dal Responsabile del Procedimento al proprio Dirigente di Settore e da quest'ultimo al proprio Direttore Centrale, in relazione a ciascuna opera o lavoro tenendo conto delle clausole di seguito riportate.

*[Handwritten signatures and initials]*

2 La ripartizione dell'incentivo dovrà realizzarsi come segue:

I) *Incentivo per il "gruppo di progettazione – esecuzione"* : il Responsabile del Procedimento, preliminarmente allo svolgimento delle attività oggetto di incentivo, individua con proprio atto il personale che partecipa alla redazione del progetto e che adotta gli atti e le procedure per la realizzazione dell'opera o del lavoro, nonché i collaboratori di detto personale. Lo stesso Responsabile, determinati gli elementi caratteristici correlati all'opera (importo complessivo, importi delle sue varie componenti, composizione del gruppo di lavoro, attività specifica dei singoli componenti il gruppo) calcola e propone, per il tramite del Dirigente di Settore, al Direttore Centrale di riferimento l'ammontare dell'incentivo globale e gli incentivi parziali riguardanti le singole prestazioni.

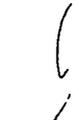
II) *Incentivo per il Responsabile del Procedimento*: il Direttore Centrale di cui sopra su proposta del Direttore di Settore attribuisce al Responsabile del Procedimento una quota di incentivo che, stante l'impossibilità di avere un parametro di riferimento nelle tariffe professionali, è stabilita come previsto nella tabella "A", allegata.

III) *Incentivo per i collaboratori*: il Direttore Centrale, su proposta del Dirigente di Settore, il quale in merito sente il Responsabile del Procedimento, attribuisce le quote dell'incentivo ai diversi collaboratori di cui al precedente art. 30, avendo a riferimento la tabella "A".

Art. 19  
Atti di pianificazione



- 1 Gli atti di pianificazione sono individuati con legge nazionale e/o Regionale o negli atti di pianificazione sovraordinata; l'attività di progettazione ad essi connessa viene svolta prevalentemente all'interno della struttura comunale.
- 2 Le previsioni di atti di pianificazione sono contenute nei documenti programmatici della Civica Amministrazione.
- 3 L'attività di progettazione di atti di pianificazione viene formalizzata nel rispetto delle competenze istituzionali dell'Ente ed è prevista in rapporto alla struttura organizzativa facendo capo ai Dirigenti od ai Responsabili di Unità Organizzative.
- 4 Il Direttore Centrale, od il Dirigente responsabile di struttura individuano il Responsabile di Procedimento come previsto per legge.
- 5 Per ogni attività di progettazione di piani, comunque denominati, il Direttore Centrale, sentito il responsabile del procedimento, individua gli incaricati della redazione della progettazione ed i loro collaboratori.
- 6 Il Responsabile di Procedimento può altresì essere a sua volta incaricato di progettazioni, purché in possesso dei requisiti necessari.



Art. 20

**Ripartizione dell'incentivo relativo alla pianificazione**

- 1 Con riferimento alle attività di pianificazione e nel caso in cui le prestazioni professionali vengano svolte all'interno o, parzialmente, all'esterno del Comune, il Direttore Centrale o il dirigente da lui delegato, sentito il Responsabile del Procedimento, individuerà l'entità del fondo.
- 2 La ripartizione dell'incentivo sarà disposta tenendo presenti con le percentuali di seguito indicate:
  - a) una quota pari al 5% deve attribuirsi alla Direzione Centrale cui fanno capo le attività di pianificazione e programmazione del territorio, la quale provvederà a ripartirla tra il personale avente titolo, tenendo conto delle indicazioni costituenti l'allegata tabella "A".
  - b) la restante quota deve essere riconosciuta alle Direzioni del Settore Tecnico cui fanno capo le fasi di pianificazione e programmazione del territorio, come previsto dall'allegata tabella "A".
- 3 La ripartizione viene effettuata solo a seguito dell'approvazione di ciascun atto di pianificazione da parte dell'organo collegiale competente.
- 4 Le successive eventuali prestazioni collegate a varianti o modifiche saranno compensate a parte con gli stessi criteri assunti per gli atti originali cui si riferiscono.
- 5 Nei casi in cui l'attività tecnica venga svolta interamente da soggetti esterni all'Amministrazione, il fondo per gli incentivi in argomento non sarà costituito. In tal caso a favore del personale comunque impegnato per la redazione di atti afferenti la pianificazione non potrà essere prevista alcuna incentivazione.

Art.21

**Parziale affidamento all'esterno di attività incentivabili**

- 1 Nei casi in cui le attività incentivabili siano parzialmente affidate all'esterno, l'incentivo è costituito in rapporto all'incidenza percentuale delle prestazioni affidate ai dipendenti, sulla base delle specifiche previsioni del regolamento.

Art. 22

**Casi di esclusione**

- 1 Qualora nel corso dei lavori si rendesse necessario apportare al progetto le varianti di cui all'art. 25, comma 1, lett. D), della L. 11 febbraio 1994, n. 109, non compete alcun incentivo.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be official signatures of various individuals involved in the document's approval or drafting.

Art. 23

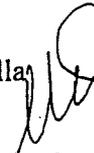
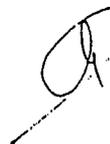
Correlazione tra gli incentivi ex art. 18 L.109/94 e la retribuzione di risultato

1. Il personale titolare di posizione organizzativa destinatario delle incentivazioni di cui al presente titolo, percepisce altresì la retribuzione di risultato nei limiti del 50% della quota spettante.
2. Qualora nell'arco dello stesso anno solare la somma individuale risultante dal cumulo del 50% della retribuzione massima di risultato con altri incentivi fosse inferiore al 100 % della retribuzione di risultato, la quota di retribuzione di risultato dovrà essere incrementata in modo che il predetto cumulo sia pari al 100% della retribuzione di risultato determinata nell'ambito delle disposizioni contrattuali di riferimento.
3. Qualora l'addetto, non titolare di Posizione Organizzativa, partecipi a progetti non compensati con lo specifico incentivo, ha titolo a percepire altresì il compenso per la produttività.
4. Con riferimento all'articolo 17, comma 11, del CCDI del 19.02.01, i compensi specifici per il personale non titolare di posizione organizzativa, sono cumulabili con la produttività.
5. L'applicazione del presente articolo ha carattere sperimentale e le Parti che sottoscrivono il presente contratto, pertanto, si impegnano di realizzare entro il primo semestre dell'anno 2002 un incontro di verifica relativamente ai suoi effetti.

Art. 24

Incentivazione per periodi pregressi

1. Le incentivazioni sono disposte, con riferimento ai periodi pregressi, tenendo conto della normativa all'epoca in vigore, per cui sono applicate le clausole di seguito riportate.
2. La quota di incentivo per attività svolte antecedentemente all'entrata in vigore della Legge 144/99 (cioè il 23.05.99) viene determinata per ogni singola attività di progettazione, esecuzione nonché per ogni attività di pianificazione, comunque denominata ed approvata dalla Civica Amministrazione o inserita nella programmazione comunale, con atto del Direttore Centrale, sentito il Responsabile della redazione dell'atto di riferimento, applicando in analogia la ripartizione dell'incentivo di cui al presente regolamento sulla scorta dei provvedimenti di nomina o della documentazione attestante l'attività svolta. Allo scopo la ripartizione del fondo tra il personale avente titolo avviene tenendo conto delle previsioni riportate nelle tabelle allegate al presente regolamento.
3. Antecedentemente l'entrata in vigore del D.L. 101/95, non essendo stato emanato il competente regolamento governativo, non sono erogabili incentivazioni ai sensi dell'art. 18 della L. 109/94; con riferimento ai successivi e sotto elencati periodi, si applicano le seguenti disposizioni:



- a) dal 03.04.95 (data di entrata in vigore del D.L. 101/95) al 02.06.95, l'incentivazione è disposta avendo a riferimento il valore dell'1% delle opere o dei lavori progettati e realizzati nel suddetto periodo. Il fondo, così costituito, è ripartito tra il personale dell'Ufficio Tecnico che abbia redatto direttamente i progetti esecutivi;
- b) dal 03.06.95 (data di entrata in vigore della L. 216/95) al 17.05.97 il fondo è ripartito tra il personale dell'Ufficio Tecnico che abbia redatto direttamente i progetti per gli appalti delle opere o dei lavori e il Coordinatore Unico;
- c) dal 18.05.97 (data di entrata in vigore della L.127/97) al 22.05.99, l'incentivazione è disposta avendo a riferimento la quota dell'1% del costo preventivo di un'opera o di un lavoro ovvero il 50% della tariffa professionale relativa ad un atto di pianificazione generale, particolareggiato o esecutivo. Il fondo interno, così costituito, è ripartito tra il personale dell'Ufficio Tecnico che abbia redatto direttamente i progetti o i piani, il Coordinatore Unico - sino al 17.12.98 (data di entrata in vigore della L.415/98) - , il Responsabile del procedimento ed i loro collaboratori.

#### Art. 25

#### Termini per il calcolo e liquidazione degli incentivi

- 1 Preliminarmente alla realizzazione di opere e lavori con base progettuale e prima di elaborare atti di pianificazione viene preventivata la somma da destinare alle specifiche incentivazioni.
- 2 La liquidazione delle somme spettanti, avviene entro il 30 aprile di ciascun anno, comunque sempre a consuntivo dell'attività di riferimento.
- 3 L'incentivo relativo a periodi pregressi rispetto alla sottoscrizione del presente contratto, sarà erogato entro 6 mesi dall'entrata in vigore del regolamento da adottare ai sensi dell'art. 18 della L. 109/94.

#### Art. 26

#### Tabella per la ripartizione dell'incentivo

- 1 L'allegata tabella "A", riferita alla ripartizione degli incentivi di cui al presente titolo, costituisce parte integrante del presente contratto.
- 2 Le incentivazioni riferite a periodi pregressi, stabilite sulla base del precedente articolo 24 sono ripartite con le modalità di cui alle tabelle da A1 ad A5.

Art. 27

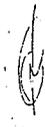
18

**Incentivi ex legge 109/94: clausole finali**

- 1 A consuntivo di ciascun anno, invece, le Parti si incontrano per la verifica della consistenza del fondo e del suo utilizzo (erogazione degli incentivi, professionalità interessate dagli incentivi, numero dei dipendenti che nell'anno hanno percepito gli incentivi).
- 2 Alle rappresentanze sindacali che sottoscrivono il presente contratto saranno fornite entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento le tabelle inerenti l'effettiva ripartizione dell'incentivo, assicurando comunque il rispetto delle norme in materia di riservatezza dei dati personali.



Finizi





RIPARTIZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 18 DELLA LEGGE 11 FEBBRAIO 1994 N. 109 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI				
FASE 2 - PERIODO DAL 03/06/1995 AL 17/05/1997				
DISTRIBUZIONE INCENTIVO				
	PROGETTAZIONE PRELIMINARE	PROGETTAZIONE DEFINITIVA	PROGETTAZIONE ESECUTIVA	
quota del fondo in caso di manutenzione ordinaria:	22,00%	35,00%	43,00%	
COORDINATORE UNICO	15,00%	15,00%	15,00%	
PROGETTISTA	40,00%	40,00%	45,00%	
STAFF DI PROGETTAZIONE	30,00%	30,00%	30,00%	
COLLABORATORI DEL COORDINATORE UNICO	15,00%	15,00%	10,00%	

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

RIPARTIZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 18 DELLA LEGGE 11 FEBBRAIO 1994 N. 109 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI				
FASE 3 - PERIODO DAL 18/05/1997 AL 04/07/1998				
DISTRIBUZIONE INCENTIVO				
	PROGETTAZIONE PRELIMINARE	PROGETTAZIONE DEFINITIVA	PROGETTAZIONE ESECUTIVA	
quota del fondo in caso di manutenzione ordinaria:	22,00%	35,00%	43,00%	
COORDINATORE UNICO E RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	15,00%	15,00%	15,00%	
PROGETTISTA	40,00%	40,00%	45,00%	
STAFF DI PROGETTAZIONE	30,00%	30,00%	30,00%	
COLLABORATORI DEL COORDINATORE UNICO	15,00%	15,00%	10,00%	

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signatures and initials]*

RIPARTIZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 18 DELLA LEGGE 11 FEBBRAIO 1994 N. 109 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI  
 FASE 4 - PERIODO DAL 05/07/1998 AL 17/12/1998

DISTRIBUZIONE INCENTIVO				
	PROGETTAZIONE PRELIMINARE	PROGETTAZIONE DEFINITIVA	PROGETTAZIONE ESECUTIVA	DIREZIONE LAVORI
quota del fondo:	12,00%	25,00%	25,00%	38,00%
quota del fondo in caso di manutenzione ordinaria:	10,00%	20,00%	20,00%	50,00%
COORDINATORE UNICO E RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	15,00%	15,00%	15,00%	
PROGETTISTA	40,00%	40,00%	45,00%	
STAFF DI PROGETTAZIONE	30,00%	30,00%	30,00%	
COLLABORATORI DEL COORDINATORE UNICO	15,00%	15,00%	10,00%	
COORDINATORE UNICO E RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO				10,00%
DIRETTORE DEI LAVORI				40,00%
STAFF DELLA DIREZIONE LAVORI				25,00%
COLLAUDATORE				10,00%
COLLABORATORI DEL COORDINATORE UNICO				15,00%

RIPARTIZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 18 DELLA LEGGE 11 FEBBRAIO 1994 N. 109 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI

FASE 5 - PERIODO DAL 18/12/1998 AL 22/05/1999

DISTRIBUZIONE INCENTIVO

	PROGETTAZIONE PRELIMINARE	PROGETTAZIONE DEFINITIVA	PROGETTAZIONE ESECUTIVA	DIREZIONE LAVORI
quota del fondo:	12,00%	25,00%	25,00%	38,00%
quota del fondo in caso di manutenzione ordinaria:	10,00%	20,00%	20,00%	50,00%
RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	15,00%	15,00%	15,00%	
PROGETTISTA	40,00%	40,00%	40,00%	
STAFF DI PROGETTAZIONE	30,00%	30,00%	30,00%	
COLLABORATORI DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	15,00%	15,00%	10,00%	
RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO				10,00%
DIRETTORE DEI LAVORI				40,00%
STAFF DELLA DIREZIONE LAVORI				25,00%
COLLAUDATORE				10,00%
COLLABORATORI DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO				15,00%

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

RIPARTIZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 18 DELLA LEGGE 11 FEBBRAIO 1994 N. 109 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI

TABELLA "A" - PERIODO DAL 23/05/1999 IN POI

DISTRIBUZIONE INCENTIVO

	PROGETTAZIONE PRELIMINARE	PROGETTAZIONE DEFINITIVA	PROGETTAZIONE ESECUTIVA	DIREZIONE LAVORI
quota del fondo:	12,00%	25,00%	25,00%	38,00%
RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	25,00%	25,00%	25,00%	
PROGETTISTA	35,00%	35,00%	35,00%	
STAFF DI PROGETTAZIONE	25,00%	25,00%	25,00%	
REDATTORE DEL PIANO DELLA SICUREZZA	0,00%	0,00%	5,00%	
COLLABORATORI DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	15,00%	15,00%	10,00%	
RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO				10,00%
DIRETTORE DEI LAVORI				
STAFF DELLA DIREZIONE LAVORI				30,00%-35,00% (*)
REDATTORE DEL PIANO DELLA SICUREZZA				25,00%
				5,00%
(*) COORDINATORE PER LA SICUREZZA IN FASE ESECUTIVA, QUALORA NON DIRETTORE DEI LAVORI				(*) 5,00%
COLLAUDATORE o CERTIFICATORE REGOLARE ESECUZIONE				10,00%
COLLABORATORI DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO				15,00%

CONTINUAZIONE DI TABELLA "A"

*Handwritten initials/signature at the top right of the page.*

*Handwritten signature 'Jovare' on the right side of the page.*

*Handwritten initials 'G' on the right side of the page.*

*Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.*

*Handwritten signature at the bottom left of the page.*

*Handwritten signature at the bottom left of the page.*

*Handwritten signature at the bottom left of the page.*

*Handwritten signature at the bottom left of the page.*

*Handwritten signature at the bottom left of the page.*

ATTI DI PIANIFICAZIONE URBANISTICA

		DISTRIBUZIONE 30% DELLA TARIFFA PROFESSIONALE
RESPONSABILE DELLA PROGETTAZIONE	15,00% - 40,00%	100%
COORDINATORE DELLA PROGETTAZIONE	3,00% - 7,50%	
STAFF TECNICO DI PROGETTAZIONE	9,50% - 22,00%	
COLLABORATORI DEL PROGETTISTA	30,00% - 37,00%	
COLLABORATORI DEL PROCEDIMENTO	15,00% - 30,00%	

*[Handwritten initials]*

*[Large handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*