

COMUNE DI GENOLA
PROVINCIA DI CUNEO

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE
2023 – 2025
Variazione annualità 2025**

1

MDF GP

SS h

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO
2023 – 2025 – VARIAZIONE ANNO 2025.**

Premesso che:

- in data 26 maggio 2023 è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo definitivo (CCDI) per il triennio 2023-2025;
- in data 22/12/2023 è stata sottoscritta la variazione al contratto decentrato integrativo definitivo (CCDI) per il triennio 2023-2025;
- in data 14 ottobre 2024 è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo definitivo (CCDI) per il triennio 2023-2025 – Aggiornamento per le annualità 2024 e 2025;

Considerato che:

- in data 21/05/2025 con determinazione di Segreteria n. 90 è stato costituito il Fondo per il Salario accessorio (Fondo risorse decentrate, il Fondo per le indennità agli incarichi di Elevata Qualificazione e il Fondo per il lavoro straordinario) per l'anno 2025 che presenta variazioni rispetto all'anno precedente;
- successivamente in data 24.06.2025 con determinazione di Segreteria n. 106 il Fondo sopra richiamato è stato variato in diminuzione.

Visto la delibera di Giunta n. 57 del 22 luglio 2025 nella quale sono state approvate Linee di indirizzo dell'Ente alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica per la Contrattazione Decentrata Integrativa 2023 - 2025 – Aggiornamento Annualità 2025;

Preso atto quindi che occorre variare l'attuale CCDI per adeguarlo alle variazioni intervenute nell'entità del Fondo per il salario accessorio;

Preso atto che in data 15 settembre 2025 presso la residenza municipale del Comune di Genola, è stata firmata l'ipotesi di accordo (PRE-INTESA) per la contrattazione decentrata integrativa del Comune di Genola 2023-2025 – Aggiornamento annualità 2025;

Vista la Delibera di Giunta Municipale n. 69 della seduta del 21 ottobre 2025 con la quale è stata data l'autorizzazione alla firma del contratto collettivo decentrato integrativo 2023-2025 – Aggiornamento annualità 2025;

In data 25 ottobre 2025 alle ore 17,00 presso la residenza municipale del Comune di Genola ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente – Segretario comunale – Tocci dott. Giuseppe

P [X] A []

- la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP Palermo Gaspare.

P [X] A []

OO.SS. Territoriale UIL FPL

P [] A []

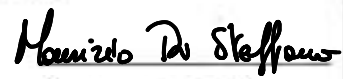
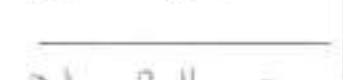
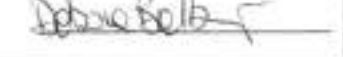
OO.SS. Territoriale CISL FP Di Stefano Maurizio,

P [X] A []

R.S.U. Aziendale Balboni Debora

P [X] A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente **contratto collettivo integrativo** (di seguito CCI) per il triennio 2023 – 2025 – Aggiornamento annualità 2025.

Firma	Firme
Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente 	OO.SS. CISL – FP 
	OO.SS. CGIL – FP 
	OO.SS. UIL – FPL 
	R.S.U. Aziendale 

INDICE

Titolo I FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

- Art. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA
- Art. 2 MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO
- Art. 3 PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE
- Art. 4 INFORMAZIONE
- Art. 5 AGIBILITA' SINDACALI

Titolo II REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

- Art. 6 SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

Titolo III LE RISORSE DECENTRATE

- Art. 7 TRASFERIMENTO DI RISORSE STABILI A RISORSE VARIABILI DEL FONDO RISORSE DECENTRATE
- Art. 8 CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI
- Art. 9 CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE
- Art. 10 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
- Art. 11 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 81, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 12 PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE
- Art. 13 INDENNITA' "CONDIZIONI DI LAVORO" (ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018 - ART. 84-BIS, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 14 INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 84, C. 1, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 15 WELFARE INTEGRATIVO (ART. 82, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 16 INDENNITA' DI REPERIBILITA' (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 17 MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 18 CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE (ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 19 BANCA DELLE ORE (ART. 33, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 20 FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO (ART. 29, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 21 ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE (ARTT. 29 E 31, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 22 TRATTAMENTO PER ATTIVITA' PRESTATI IN GIORNO FESTIVO (ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)
- Art. 23 MESSI NOTIFICATORI (ART. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)
- Art. 24 INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITA' DEL LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 25 INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO A INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 26 CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 27 TURNAZIONI (ART. 30, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 28 COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 7 COMMA 4, LETT. G) - ART. 80 COMMA 2 LETTERA G CCNL
- Art. 29 COMPENSI ISTAT (ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 30 MODALITA' E CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVI TECNICI (ART. 113 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 50/2016)
- Art. 31 DEFINIZIONE DEI CRITERI PER GLI INCENTIVI PER IL SETTORE ENTRATE (ART 7 COMMA 4 LETT. G)
- Art. 31 bis MODALITA' DI RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER ATTIVITA' TECNICHE - (art. 45 D.lgs. n. 36 del 31 marzo 2023)

MDF
gp h BB

Titolo IV
PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 32 PRESA D'ATTO DELLA ASSENZA DEL SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE

TITOLO V
Norme finali e transitorie

Art. 33 DISPOSIZIONI FINALI

MDF

gp





Titolo I
FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 16 novembre 2022 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia. Il presente contratto si applica anche al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.

2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.lgs. n. 165/2001.

3. Il CCDI è relativo al triennio 2023-2025. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

4. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che disponga norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 2
MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO

1. Per la validità della sottoscrizione del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:

a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente la sottoscrizione almeno del presidente;

b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.

2. È facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.

3. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.

4. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:

a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica non certificata;

b) contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;

MDF GP h B

- c) l'indicazione dell'ordine del giorno;
- d) essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata.

5. Nella determinazione della data e dell'ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OO.SS. e della RSU.

6. Le riunioni, al pari delle altre forme di relazioni sindacali, come previsto dall'art. 10, c. 7, CCNQ 7/8/1998, devono svolgersi, di norma, fuori dell'orario di lavoro.

Art. 3

PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.
2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.
3. E' garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.

Art. 4

INFORMAZIONE

1. L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna a informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, e secondo le indicazioni dell'art. 4 del CCNL 16/12/2022.
2. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata e agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di riservatezza dei dati sensibili.

Art. 5

AGIBILITA' SINDACALI

1. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.
2. Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente CCID possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'Amministrazione, almeno 3 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche categorie o profili professionali. Gli orari

MDF

GP



dovranno essere tali da favorire la massima partecipazione dei dipendenti e, nello stesso tempo, creare minimi disagi al servizio e all'utenza.

3. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali essi aderiscono.

4. Nei casi in cui il D.lgs. 81/2008 (in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) preveda la consultazione del rappresentante della sicurezza, essa si svolge durante l'orario di lavoro.

5. Ai sensi dell'art. 25, L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), le RSU e le OO.SS. aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro; inoltre le parti concordano che sarà concesso l'accesso agli stessi ai patronati sindacali e ai CAAF aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente CCDI, al fine di fornire assistenza ai dipendenti in campo previdenziale, assicurativo e fiscale.

6. I componenti della R.S.U. possono utilizzare la posta elettronica interna dell'Ente, di norma al di fuori dell'orario di lavoro, per trasmettere ai dipendenti comunicazioni in materia sindacale.

7. In relazione allo svolgimento delle assemblee, qualora dovessero emergere delle problematiche inerenti alla continuità dei servizi, le parti si incontreranno al più presto e comunque entro 10 giorni al fine di analizzare le criticità e individuare le relative soluzioni.

Titolo II REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 6

SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:

- a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: **n. 1 unità in orario di sportello.**
- b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: **personale inserito nell'Ufficio Elettorale;**
- c) servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme per quanto di competenza dei dipendenti dell'Ente: personale appartenente al Servizio Cimiteri: **n. 1 unità;**

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.

3. I responsabili dei servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.

5. Durante lo sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, c. 3, CCNL 14 settembre 2000.

MDF

gp  

Titolo III
LE RISORSE DECENTRATE

Art. 7
TRASFERIMENTO DI RISORSE STABILI A RISORSE VARIABILI
DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

1. La costituzione del fondo del salario accessorio **per l'anno 2023**, è stata approvata con Determinazione di Segreteria n° 58 del 28/04/2023. Tale fondo è stato suddiviso in euro 77.230,65 per la parte stabile del Fondo risorse decentrate ed euro 20.230,23 per la parte variabile, la quale al netto dei compensi per funzioni tecniche (importo presunto di euro 10.000,00), dei compensi per Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI (importo presunto € 3.000,00) ed i compensi ISTAT (importo presunto € 1.500,00) ammonta ad euro 5.730,23 (comprensivo delle economie del Fondo dell'anno precedente (€ 3.994,00). Allo scopo di finanziare ulteriormente la parte variabile del fondo risorse decentrate legata ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, le parti convengono di spostare dalla parte stabile del fondo a quella variabile l'importo di euro 23.684,77, al fine di raggiungere un importo del fondo variabile di euro 29.415,00. Il Fondo per le indennità di posizione e risultato per incarichi di Elevata Qualificazione per **l'anno 2023** ammonta ad euro 72.290,34 mentre il Fondo per il lavoro straordinario ammonta ad euro 2.184,61.

2. La costituzione del fondo del salario accessorio **per l'anno 2024**, è stata approvata con Determinazione di Segreteria n° 117 del 21/06/2024. Tale fondo è stato suddiviso in euro 73.299,13 per la parte stabile del Fondo risorse decentrate ed euro 23.652,51 per la sua parte variabile, la quale al netto dei compensi per funzioni tecniche (importo presunto di euro 10.000,00), dei compensi per Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI (importo presunto € 4.500,00) ed i compensi ISTAT (importo presunto € 1.500,00) ammonta ad euro 7.652,51 (comprensivo delle economie del Fondo dell'anno precedente (€ 7.375,90). Allo scopo di finanziare ulteriormente la parte variabile del fondo legata ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale e altri compensi, le parti convengono di spostare dalla parte stabile del fondo risorse decentrate a quella variabile l'importo di euro 23.221,49 al fine di raggiungere un importo del Fondo variabile di euro 30.874,00.

Il Fondo per le indennità di posizione e risultato per incarichi di Elevata Qualificazione per **l'anno 2024** ammonta ad euro 72.290,34 mentre il Fondo per il lavoro straordinario ammonta ad euro 2.184,61

3. La costituzione del fondo del salario accessorio **per l'anno 2025**, è stata approvata con Determinazione di Segreteria n° 90 del 21.05.2025 e successivamente è stata variata con Determinazione di Segreteria n° del 106 del 24.06.2025. Tale fondo è stato suddiviso in euro 65.228,52 per la parte stabile del fondo risorse decentrate ed euro 23.564,44 per la sua parte variabile, la quale al netto dei compensi per le funzioni tecniche (importo presunto di euro 10.000,00), dei compensi per Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI (importo presunto € 4.500,00) ed i compensi ISTAT (importo presunto € 1.500,00) ammonta ad euro 7.564,43 (comprensivo delle economie del Fondo dell'anno precedente (€ 7.287,82). Allo scopo di finanziare ulteriormente la parte variabile del fondo legata ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale e altri compensi, le parti convengono di spostare dalla parte stabile del fondo a quella variabile l'importo di euro 26.673,57 al fine di raggiungere un importo del fondo variabile di euro 34.238,00.

Il Fondo per le indennità di posizione e risultato per incarichi di Elevata Qualificazione per **l'anno 2025** ammonta ad euro 63.327,53 mentre il Fondo per il lavoro straordinario ammonta ad euro 2.184,61.

Art. 8
CRITERI PER LA RIPARTIZIONE
E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 80, c. 1, CCNL 16 novembre 2022:

- differenziali di progressioni economiche;
- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, c. 4, lett. b) e c), CCNL 22.01.2004;
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo, CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6, CCNL 5.10.2001;
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, c. 4, CCNL 6.07.1995.

2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato al netto delle somme destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 80, c. 2, CCNL 16 novembre 2022¹ sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

5. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate nell'anno di competenza per altri istituti possono concorrere a incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

6. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avviene nei limiti del fondo costituito con determinazione del responsabile del Personale, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 1, comma 4, del presente contratto.

7. Per il triennio 2023/2025, le parti concordano nel ripartire le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sulla base degli importi complessivi stabiliti nel fondo per il salario accessorio per l'anno 2023, con le determinazioni di segreteria n. 58 del 28/04/2023 e n. 165 del 31/10/2023, per l'anno 2024 con la determinazione di Segreteria n. 117 del 1/06/2024 e per l'anno 2025 con le determinazioni di Segreteria n. 90 del 21/05/2025 e la n° 106 del 24.06.2025, nel modo seguente:

¹ a) premi correlati alla *performance* organizzativa;

b) premi correlati alla *performance* individuale;

c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;

e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;

f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;

i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile

j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

ISTITUTI FINANZIATI PARTE VARIABILE	2023	2024	2025
1. Premi correlati alla performance organizzativa collettiva , da destinare al personale sulla base del sistema di valutazione della performance con i criteri definiti dall'art. 9 e 10 del presente contratto integrativo,	€ 2.838,00	€ 2.838,00	€ 3.088,00
2. Premi correlati alla performance individuale da destinare al personale sulla base del sistema di valutazione della performance con i criteri definiti dall'art.9 e 10 del presente contratto integrativo,	€ 8.512,00	€ 8.512,00	€ 9.262,00
3. Emolumento omnicomprensivo al personale a tempo determinato Ufficio Staff del Sindaco art.90 comma 3 T.U.E.L.,		€ 849,00	€ 3.396,00
3. Premi correlati alla performance organizzativa individuale collegata a progetti obiettivo definiti nell'ambito del PDO, da destinare al personale sulla base del sistema di valutazione della performance definiti dall'art. 9 e 10 del presente contratto.	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
4. Premio correlato alla performance individuale per la "differenziazione del premio individuale", sulla base dei criteri definiti dall'art.11 del presente contratto integrativo	€ 659,00	€ 711,00	€ 738,00
5. Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 13 del presente contratto integrativo.	€ 3.579,00	€ 3.287,00	€ 3.287,00
6. Indennità di turno in orario notturno, festivo e notturno-festivo,	=====	=====	=====
7. Indennità di reperibilità ex art. 24 CCNL del 21.05.2018	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
8. Compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000 (trattamento per attività prestata in giorno festivo), finanziate con risorse stabili (art. 22 del presente contratto)	€ 210,00	€ 210,00	€ 210,00
9. Compensi alle categorie dei funzionari, degli istruttori e degli operatori esperti senza incarichi di elevata qualificazione per l'esercizio dei compiti elencati all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 con attribuzione di specifiche responsabilità, per un max. di € 4.000,00 per la categoria dei funzionari e per un max. di € 3.000,00 per le altre categorie, sulla base dei criteri definiti dall'art.12 del presente contratto integrativo.	€ 13.617,00	€ 14.467,00	€ 14.467,00

10. Compensi ai messi notificatori, riconosciuti secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000 e sulla base di quanto indicato all'art. 26 del presente contratto decentrato.	=====	=====	=====
TOTALE PARTE VARIABILE	€ 29.415,00	€ 30.874,00	€ 34.448,00
ISTITUTI FINANZIATI PARTE FISSA	2023	2024	2025
11. Progressioni economiche, con decorrenza 01 gennaio dell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale sulla base dei criteri definiti dall'art. 12 del presente contratto integrativo	€ 3.359,00	€ 3.000,00	€ 1.600,00
12. Importo disponibile per ulteriori destinazioni	€ 2.039,13	€ 10.440,64	€ 1.160,96
TOTALE	€ 5.398,13	€ 13.440,64	€ 2.760,96
ALTRI ISTITUTI FINANZIATI PARTE VARIABILE	2023	2024	2025
Compensi previsti da disposizioni di legge (art. 28 del presente contratto):			
13. Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI (importo presunto)	€ 3.000,00	€ 4.500,00	€ 4.500,00
14. Incentivi tecnici art.113 D.lgs. 50/16 fuori limite fondo (importo presunto)	€ 10.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00
15. Compensi di cui all'art. 70-ter (compensi ISTAT), sulla base dei criteri definiti dall'art.16 del presente contratto integrativo (importo presunto)	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00
16. Risorse residue anni precedenti - (art. 80 comma 1 Ccnl 16/11/2022):	Le risorse residue (3.994,00) sono state destinate per i premi alla performance	Le risorse residue (7.375,90) sono state destinate per i premi alla performance	Le risorse residue (7.287,82) sono state destinate per i premi alla performance
ALTRI ISTITUTI FINANZIATI PARTE FISSA	2023	2024	2025
17. Corresponsione dei differenziali di progressione economica orizzontale	€ 42.352,00	€ 32.734,00	€ 31.296,00
18. Indennità di comparto.	€ 4.626,00	€ 3.903,00	€ 4.288,00
Totale Fondo Risorse decentrate	€ 96.291,13	€ 96.951,64	€ 88.792,96
19. Fondo Indennità di posizione e risultato incarichi di Elevata Qualificazione (art. 26 del presente contratto)	€ 72.290,34	€ 64.527,53	€ 63.327,53
20. Fondo per lavoro straordinario	€ 2.184,61	€ 2.184,61	€ 2.184,61
Totale Fondo per salario accessorio	€170.766,08	€163.663,78	€154.305,10

8. Le parti prendono atto che gli utilizzi del Fondo risorse decentrato rispettano le destinazioni minime stabilite dall'articolo 80 comma 3) e articolo 81 comma 2) del CCNL 2029-2021.

Art. 9

CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. Le risorse previste indicate nell'art. 7 comma 7 dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata secondo le modalità definite nel presente articolo a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.lgs. n. 165/2001.

3. L'Amministrazione comunale si impegna a verificare annualmente la possibilità di redazione di un piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16, cc. 4-6, D.L. n. 98/2011), al fine di rendere disponibili nel fondo annuale per le risorse decentrate il 50% delle economie aggiuntive realizzate, certificate a consuntivo dall'organo di controllo interno, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, provvedendo ad informare le organizzazioni sindacali;

4. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti stabiliti in un apposito atto.

5. La predetta finalità è realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività ad ognuna delle quali viene destinato una percentuale dell'importo di cui all'art. 7 comma 7 punto 1:

- la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore (previsti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO), che coinvolgono tutti i dipendenti (produttività organizzativa collettiva) a cui viene destinata una percentuale del 25% dell'importo di cui all'art. 8 comma 7 punto 1;
- la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali (previsti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO) a cui viene destinata una percentuale del 75% dell'importo di cui all'art. 8 comma 7 punto 2;
- la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione di progetti obiettivi di settore (previsti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO), che coinvolgono i dipendenti individualmente a cui viene destinata un importo calcolato in seguito ad una valutazione del Responsabile di Area ed indicato all'art. 8 comma 7 punto 3.

6. La suddivisione del compenso relativo alla produttività organizzativa collettiva e individuale dovrà essere modulato con coefficienti parametrati allo stipendio tabellare dei dipendenti interessati e tale criterio dovrà essere inserito nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'ente.

MDF GP  

7. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il compenso attribuito al dipendente verrà proporzionalmente rapportato.

8. La corresponsione del compenso dovrà avvenire entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Art. 10 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il sistema di valutazione delle prestazioni e della professionalità è orientato a motivare e a coinvolgere i lavoratori nel conseguimento dei risultati. Le modalità operative di tale sistema si ispirano a criteri di omogeneità di trattamento e di trasparenza delle procedure.

2. I responsabili di servizio osservano le prestazioni lavorative e le professionalità espresse dai singoli lavoratori ricercando frequenti occasioni di dialogo e confronto con gli stessi e proponendo interventi correttivi e percorsi di miglioramento, ove necessari.

3. La valutazione della *performance* è effettuata dai responsabili di servizio, in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'ente.

All'inizio del periodo di valutazione i responsabili di servizio assegnano, in relazione al piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio responsabile di servizio.

4. La valutazione delle prestazioni del personale dipendente non titolari di incarichi di elevata qualificazione (ex Posizioni organizzative) si basa sulle indicazioni del D.lgs. n. 150/2009 e considera i seguenti ambiti:

1) il raggiungimento degli obiettivi collettivi definiti a livello di unità organizzativa

2) il raggiungimento degli obiettivi individuali;

A) La valutazione della *performance* organizzativa collettiva ed individuale è effettuata attraverso la rilevazione dei risultati, e la valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze.

B) La valutazione finale complessiva è costituita dalla somma dei punteggi attribuiti ai seguenti fattori, che coincidono con gli ambiti di valutazione:

1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa (*performance* organizzativa della struttura);

2) il raggiungimento degli obiettivi individuali.

I compensi legati alla *performance* organizzativa collettiva ed individuale devono essere quantificati e corrisposti ai lavoratori interessati seguendo quanto indicato nel presente contratto decentrato, nel sistema di misurazione e valutazione della *performance* vigente nell'ente, e calcolati seguendo il criterio indicato al comma 6 dell'articolo 9 del presente contratto.

5. La valutazione sull'apporto individuale di ogni collaboratore da parte dei responsabili dei servizi va effettuata tenendo presente che:

- le prestazioni, in relazione ai risultati, non sempre sono direttamente originate dalla capacità, preparazione e comportamento del lavoratore, ma possono anche derivare da circostanze e fatti indipendenti dalla sua volontà;
- nella valutazione si tiene conto, in ogni caso, dei fatti e delle circostanze che rivestono un particolare rilievo limitatamente a quel preciso momento e non di fatti e circostanze relativi a periodi diversi e passati;

- non si deve valutare se il lavoratore è capace in astratto di fornire risultati elevati in termini quantitativi e qualitativi. Ciò che si deve valutare è come egli ha svolto i suoi compiti nel periodo di tempo cui la valutazione si riferisce, in relazione al livello medio di risultati quantitativi che la posizione assegnatagli richiede;
- non si deve assolutamente valutare il lavoratore per prestazioni e risultati non richiesti dalle mansioni che ha svolto nel periodo considerato;
- si deve tener conto della effettiva presenza in servizio partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni annui da cui dovranno essere detratte tutte le assenze se superiori a 30 giorni nell'anno con eccezione dei congedi ordinari, riposi compensativi, donazione sangue, lutto, permessi sindacali, infortunio.

6. Per l'attribuzione dei compensi individuali i responsabili dei servizi entro il primo trimestre di ogni anno, provvedono a compilare per ogni dipendente una scheda di valutazione sulla base dei seguenti criteri generali, e nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della *performance* vigente nell'ente:

A) performance organizzativa relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa diretta.

B) performance individuale, relativa alle competenze professionali e manageriali dimostrate valutata con i seguenti criteri:

b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo

b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità

b.3) Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità

b.4) Abilità tecnico-operativa

b.5) Livello di autonomia ed iniziativa

b.6) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure

b.7) Flessibilità

7. Ogni dipendente sarà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione del responsabile del servizio. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso entro 10 gg. con contraddittorio da parte del soggetto interessato che potrà farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale. Il ricorso sarà preso in esame dal responsabile del servizio per la revisione o la conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

Art. 11
DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE
(ART. 81, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al 10%, dei dipendenti, arrotondato per eccesso all'unità superiore, che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% (limite minimo) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = [F / \sum \text{dip}] \times 0,30$$

P = premio medio su cui applicare il 30% (limite minimo)

F = quota fondo performance da ripartire

$\sum \text{dip}$ = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente, calcolati per la quota effettiva di lavoro. (essi sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio)

2. A parità di valutazione, in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito in ordine:

a) il candidato che non ha avuto la maggiorazione del premio per più tempo. Per tempo si intende il periodo in cui il dipendente ha svolto il suo lavoro senza incarichi di E.Q.

b) il candidato con più anzianità di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Genola

c) il candidato più anziano di età.

3. La maggiorazione può essere attribuita a condizione che la valutazione risulti superiore a 90 punti.

4. L'importo da erogare con le metodologie sopra riportate è indicato all'art. 8 comma 7 punto 4.

Art. 12
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

1. A norma dell'art. 14, c. 3, CCNL 16 novembre 2022, la progressione economica all'interno delle aree (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa. Tale importo è indicato all'articolo 8 comma 7 punto 11.

2. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

3. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del primo gennaio di ciascun anno del triennio 2023-2025. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

4. È possibile riconoscere progressioni orizzontali per una quantità massima non eccedente il 50% dei dipendenti aventi diritto (arrotondato per eccesso all'unità superiore) delle Aree degli Operatori esperti, degli istruttori e dei Funzionari ed EQ. Il calcolo del 50%, data l'esiguità del numero dei dipendenti, è calcolato sul totale dei dipendenti dell'Ente aventi diritto.

5. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che non abbiano beneficiato di progressione economica negli ultimi due anni. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) 5. L'art. 14 comma 2 punto b) stabilisce che il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi.

Per l'anno 2023 le parti convengono di stabilire il seguente numero di differenziali stipendiali da attribuire il cui importo totale destinato in sede di contrattazione decentrata è indicato all'art. 8 comma 7 punto 11:

Area	Dotazione organica 01/01	N° differenziali	Somme da destinare
Operatori esperti	2	0*	
Istruttori	3	2	1.500,00
Funzionari ed EQ	4	1	1.600,00
Totale		3	3.100,00

* Non vengono previsti differenziali stipendiali nell'area degli operatori esperti in quanto nessuno dei due dipendenti attualmente in servizio ha i requisiti per l'accesso all'attribuzione.

Per l'anno 2024- le parti convengono di stabilire il seguente numero di differenziali stipendiali da attribuire il cui importo totale destinato in sede di contrattazione decentrata è indicato all'art. 8 comma 7 punto 11:

Area	Dotazione organica 01/01	N° differenziali	Somme da destinare
Operatori esperti	2	1	650,00
Istruttori	3	1	750,00
Funzionari ed EQ	3	1	1.600,00
Totale		3	3.000,00

Per l'anno 2025- le parti convengono di stabilire il seguente numero di differenziali stipendiali da attribuire il cui importo totale destinato in sede di contrattazione decentrata è indicato all'art. 8 comma 7 punto 11:

Area	Dotazione organica 01/01	N° differenziali	Somme da destinare
Operatori esperti	2	0	
Istruttori	3	0	
Funzionari ed EQ	3	1	1.600,00
Totale		3	1.600,00

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. In caso di dipendenti assunti tramite mobilità si ritengono valide le valutazioni effettuate dall'Ente ove il dipendente prestava servizio precedentemente.

2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3) punteggio aggiuntivo differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dalla lettera d) sono così ponderati:

- Criterio n.1: peso 95% (non inferiore al 40% come indicato dal CCNL 16/11/22). La percentuale verrà calcolata sul punteggio della media delle valutazioni annuali dell'ultimo triennio.

- Criterio n.2: peso 2% (non superiore al 40% come indicato dal CCNL 16/11/22) l'esperienza professionale sarà valutata nella seguente modalità:

- Esperienza professionale superiore a 10 anni – punti 0,5
- Esperienza professionale superiore a 20 anni – punti 1,0
- Esperienza professionale superiore a 30 anni – punti 1,5
- Esperienza professionale superiore a 40 anni – punti 2,0

Per il calcolo della esperienza professionale viene calcolato anche il periodo trascorso presso altri Enti che applicano il CCNL delle Funzioni Locali.

Criterio n. 3: Assente. peso 0% - Ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

- Criterio n.4: peso 3%. Art. 14 comma 2 lettera f) (Tale punteggio aggiuntivo (non superiore al 3%), definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica

attribuita al dipendente) - Punteggio aggiuntivo differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente modulato nel modo seguente:

al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di:

- 2 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo di 1,0 punti
- 3 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo di 1,5 punti
- 4 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo di 2,0 punti
- 5 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo di 2,5 punti
- 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo di 3,0 punti

e) il criterio di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, è quello della maggiore età del dipendente.

6. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo,

7. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021.

8. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.

9. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

10. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, annuale mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

11. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.

12. I requisiti per la selezione, le procedure per la selezione e la valutazione verranno ulteriormente dettagliati nell'apposito regolamento delle procedure e dei criteri per le progressioni orizzontali predisposto dall'Ente.

Art. 13

INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"

(ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018 - ART. 84-BIS, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro è stabilito in € 15,00. L'importo totale destinato in sede di contrattazione decentrata è indicato all'art. 8 comma 7 punto 9 del presente contratto:

2. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori.

3. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità venga erogata ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si individua il personale interessato alla erogazione dell'indennità nei dipendenti che svolgono l'attività di "Autista scuolabus – Operaio – Cantoniere – Necroforo".

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese ed essa avviene mensilmente sulla base delle presenze del mese precedente.

4. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi

che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese ed essa avviene mensilmente sulla base delle presenze del mese precedente.

Si individua il personale interessato alla erogazione dell'indennità nei dipendenti che svolgono l'attività di "Autista scuolabus – Operaio – Cantoniere – Necroforo"

5. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori impicanti **maneggio valori** come segue: attribuzione in via continuativa di funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza, per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito al servizio cassa di cui al presente comma; sono pertanto escluse tutte le giornate di assenza dal lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali il dipendente in servizio risulti impegnato in attività che non comportano il maneggio di valori di cassa.

Si individua il personale interessato alla erogazione dell'indennità nei dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono le funzioni sopra indicate nel Servizio Stato Civile e nel Servizio Anagrafe e nel Servizio Economato.

6. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata nei seguenti valori:

	Condizione di lavoro	Importo giornaliero
A	personale esposto a rischio	€ 2,55
B	personale esposto a disagio	€ 2,30
C	Personale avente maneggio di denaro	€ 1,25

7. In caso di compresenza di più fattispecie le indennità vengono tra loro sommate.

Art. 14

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 84, C. 1, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i criteri generali indicati dalla norma contrattuale sopra indicata. L'importo del costo annuale è indicato all'art. 8 comma 7 punto 9.

2. Le specifiche responsabilità sono individuate con determinazione dei Responsabili dei servizi competenti. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D non titolari di posizione organizzativa;

3. Le specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP legati a procedimenti complessi, per la gestione e l'organizzazione di un determinato servizio all'interno della propria Area di riferimento (per esempio il Servizio di Trasporto Scolastico, il Servizio Demografico o il Servizio Protocollo, Gestione e organizzazione della manutenzione delle Aree verdi.), l'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020, vengono compensate con le seguenti indennità:

in € 2.700,00, per i dipendenti di Area degli operatori esperti

in € 3.000,00, per i dipendenti di Area degli Istruttori

in € 3.500,00, per i dipendenti di Area dei Funzionari ed E.Q.

4. Le specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile di Tributi vengono compensate con una indennità di 350,00 euro;
5. Le specifiche responsabilità derivanti da altre tipologie di compiti diverse da quelle indicate nel comma 3 e 4, vengono compensate con 300,00 euro.
6. In ogni caso l'importo massimo per singolo dipendente non potrà essere superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, per le aree degli Operatori esperti e degli Istruttori, e ad € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.
7. Le indennità di cui al presente articolo, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time.

Art. 15
WELFARE INTEGRATIVO
(ART. 82, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Le parti concordano, al momento, nel non attivare misure di sostegno di cui l'istituto della reperibilità indicate dall'art. 82, CCNL 16 novembre 2022

Art. 16
INDENNITA' DI REPERIBILITA'
(ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Le parti concordano, al momento, nel non attivare l'istituto della reperibilità

Art. 17
MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
(ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e le facoltà attribuitegli dall'art. 50, D.lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso rappresentante spettano ogni anno n. 5 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
 - il responsabile della sicurezza e il medico competente sono coinvolti nell'individuazione delle metodologie per risolvere problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma di apparecchiature e impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è coinvolto e formato per l'impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
 - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli correlati allo stress da lavoro e gli altri previsti dall'art. 28, D.lgs. n. 81/2008,

Art. 18
CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE
(ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% (con arrotondamento all'unità) della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione degli incarichi di Elevata Qualificazione.

Art. 19
BANCA DELLE ORE
(ART. 33, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. La banca delle ore prevista dall'art. 33, CCNL 16 novembre 2022 contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Il totale massimo di lavoro straordinario individuale autorizzabile è di 180 ore ai sensi dell'art. 14, c. 4, del CCNL 1.4.1999.

2. Il limite massimo individuale annuo di ore di lavoro straordinario che possono confluire nella banca al netto delle ore retribuite è pari a n. 100.

3. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio

Art. 20
FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO
(ART. 29, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è introdotto l'istituto dell'orario flessibile.

2. La flessibilità prevede un'entrata o un'uscita anticipata o posticipata di n. 60 minuti rispetto a quella ordinaria.

3. La flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e/o di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il responsabile di servizio;

4. Il periodo di flessibilità non può sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;

5. Il periodo di flessibilità non può essere fruito dai dipendenti nella fascia oraria in cui devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, (es: trasporto scolastico)

6. La flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita da tutti i dipendenti senza bisogno di richiesta alcuna sempre rispettando quanto stabilito dai commi 4 e 5;

7. Tale flessibilità non può essere utilizzata in corrispondenza dell'orario di apertura dello sportello al pubblico né durante lo svolgimento di servizi da svolgersi con tempi definiti (ad es. trasporto scolastico).

8. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

Art. 21

ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE (ARTT. 29 E 31, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Le parti concordano nel non prevedere l'articolazione di orario multiperiodale.

Art. 22

TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO (ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)

1. L'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dal CCNL.

2. Le risorse necessarie sono destinate in sede di ripartizione del fondo – Art. 8 comma 7 punto 8 del presente contratto.

Art. 23

MESSI NOTIFICATORI (ART. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)

1. Nel presente contratto decentrato non viene previsto il compenso ai messi notificatori in quanto le notifiche vengono effettuate da agenti della polizia municipale in forza all'Unione del Fossanese.

Art. 24

INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica produce effetti sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma potranno essere individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento e all'accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

Art. 25

INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO A INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Nel periodo di vigenza dell'art. 23, c. 2, D.lgs. n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione determini una riduzione delle risorse del fondo, le parti provvedono a rideterminare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 26

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della *performance* predisposto dall'ente con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati. Gli importi da erogare collegati al risultato sono previsti all'interno della somma indicata all'art. 8 comma 7 punto 19.

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione a titolo di *performance* individuale, *performance* organizzativa e comportamento organizzativo.

3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema vigente di misurazione e valutazione della *performance*, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Per l'attribuzione dei compensi individuali l'Organo di valutazione entro il primo trimestre di ogni anno, provvede a compilare per ogni dipendente una scheda di valutazione sulla base dei seguenti criteri generali, e nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della *performance* vigente nell'ente:

A) *performance* organizzativa relativa al raggiungimento degli obiettivi collettivi o individuali collegati a progetti-obiettivi assegnati all'unità organizzativa diretta.

B) *performance* individuale, relativa alle competenze professionali e manageriali dimostrate valutata i seguenti criteri:

b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità del servizio.

b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze

b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente.

MDF gp  

- b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro
- b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente
- b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento
- b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi

Art. 27
TURNAZIONI
 (ART. 30, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Le parti, prendendo atto della mancanza di servizi interessati alla turnazione, concordano, al momento, nel non attivare tale istituto.

Art. 28
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE
 (art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU-TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.






6. Le somme presunte di tali compensi vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile all'articolo 8 comma 7 punti 13-14-15.

Art. 29

COMPENSI ISTAT

(ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 79, c. 2, lett. a), CCNL 16 novembre 2022.

Art. 30

MODALITÀ E CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVI TECNICI

(art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016)

1. Il presente articolo tratta del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.

2. Le modalità ed i criteri per la ripartizione del fondo sopracitato sono attualmente indicati nell'apposito regolamento approvato con delibera di Giunta Comunale n. 62 del 05/10/2016.

3. In considerazione delle novità apportate dal nuovo codice dei contratti art. 45 del Dlgs. 36/2023 (le cui disposizioni diverranno efficaci dal 1.7.2023), che in merito a tale fondo non prevede più l'adozione del regolamento e che conseguentemente le modalità ed i criteri per la ripartizione verranno inserite nella contrattazione decentrata all'art. 31/bis.

Art. 31

DEFINIZIONE DEI CRITERI PER GLI INCENTIVI PER IL SETTORE ENTRATE

(Art 7 comma 4 lett. g)

1. Il presente articolo tratta del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019).

2. Il personale beneficiario è quello del servizio entrate cui spetti la gestione dell'accertamento e l'incasso dell'IMU e della TARI; possono partecipare anche altri dipendenti non facenti parte del servizio che siano comunque coinvolti nell'attività correlata con i citati accertamenti ed incassi, in quanto personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, da individuare con atto del Responsabile Area Tributi, che costituisce formalmente il gruppo di lavoro.

3. Le modalità ed i criteri per l'erogazione di tali compensi sono indicati nell'apposito regolamento approvato dall'Ente. (il regolamento è allegato alla delibera di Giunta Comunale n. 82 del 05/11/2021.)

Art. 31 bis

MODALITÀ DI RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER ATTIVITÀ TECNICHE

(art. 45 D.lgs. n. 36 del 31 marzo 2023)

(Il presente articolo si applica a tutte le procedure di affidamento di lavori, di forniture e servizi, comprese quelle che hanno ad oggetto contratti misti, sia che si tratti di appalti, sia di concessione di servizi, lavori o miste, anche stipulate in seguito alla conclusione di

MDF GP

accordi quadro, di partenariato pubblico - privato o finanza di progetto affidati dal Comune di Genola. Il contenuto del presente articolo è identico a quello contenuto nel Regolamento per la ripartizione degli incentivi per attività tecniche approvato con Delibera di Giunta n. 71 del 31/07/2023 e successivamente variato con Delibera di Giunta n°46 del 02/07/2024)

INDICE

CAPO I

Principi generali

- Punto 1 - Procedure di affidamento - Oneri per le attività tecniche
- Punto 2 - Destinatari
- Punto 3 - Gruppo di lavoro
- Punto 4 - Limite soggettivo dell'incentivo
- Punto 5 - Esclusione dalla disciplina dell'incentivo
- Punto 6 - Centrali di committenza
- Punto 7 - Quota del 20 per cento

CAPO II

Incentivo per lavori

- Punto 8 - Graduazione della misura incentivante
- Punto 9 - Disciplina delle varianti
- Punto 10 - Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO III

Incentivo per acquisizione di servizi e forniture

- Punto 11 - Graduazione della misura incentivante
- Punto 12 - Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO IV

Norme comuni

- Punto 13 - Principi in materia di valutazione
- Punto 14 - Attività articolate e singole
- Punto 15 - Assegnazioni coincidenti di più attività
- Punto 16 - Attività del personale dirigenziale
- Punto 17 - Riduzione dell'incentivo in caso di ritardi o di incrementi dei costi
- Punto 18 - Liquidazione dell'incentivo
- Punto 19 - Onere per l'iscrizione professionale
- Punto 20 - Assicurazioni
- Punto 21 - Collegio di raffreddamento dei conflitti
- Punto 22 - Rinvio

N.B.: all'interno del presente regolamento il Codice dei contratti pubblici approvato con D. Lgs. n. 36/2023, è menzionato come "Codice".

CAPO I

Principi generali

Punto 1

Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche

1. Gli oneri per le attività tecniche di cui al punto 2, c. 2, relativi alle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, a carico dei relativi stanziamenti, sono disciplinati dall'art. 45 del Codice e dal presente Regolamento; la disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione.
2. La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, come meglio stabilita ed articolata dal presente Regolamento, calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, senza considerare

MDF GP Yh BB

eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione. La misura specifica è definita puntualmente in base alle modalità stabilite ai successivi Capi II e III.

3. L'importo di cui al primo comma, in particolare, è destinato:

- a) ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui al punto 2, nonché ai loro collaboratori, come individuati ai sensi del punto 3, per una quota dell'80%;
- b) alle finalità di cui al successivo punto 7, per una quota del 20%, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, eventualmente incrementato ai sensi delle successive disposizioni.

4. Ai fini di cui ai precedenti commi il quadro economico dell'intervento è articolato comprendendo anche le spese tecniche relative all'applicazione degli incentivi di cui all'art. 45 del Codice ed al presente Regolamento.

Punto 2 Destinatari

1. La quota dell'80% di cui al precedente punto 1, c. 3, lett. a), relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività dei soggetti, dipendenti dell'ente, che svolgono le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice, o da altra disposizione normativa sopravvenuta.

2. Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i soggetti che svolgono le seguenti attività tecniche:

- responsabile unico del progetto - **RUP**;
- soggetti incaricati della **programmazione della spesa** per investimenti;
- **collaborazione** all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento;
- redazione del documento di fattibilità delle **alternative progettuali**;
- redazione del progetto di **fattibilità tecnica ed economica**;
- redazione del **progetto esecutivo**;
- coordinamento per la **sicurezza in fase di progettazione**;
- **verifica del progetto** ai fini della sua validazione;
- predisposizione dei documenti di **gara**;
- **direzione dei lavori**;
- ufficio di direzione dei lavori (**direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere**);
- coordinamento per la **sicurezza in fase di esecuzione**;
- **direzione dell'esecuzione**;
- **collaboratori del direttore dell'esecuzione**;
- coordinamento della **sicurezza in fase di esecuzione**;
- **collaudo tecnico-amministrativo**;
- **regolare esecuzione**;
- **verifica di conformità**;
- **collaudo statico**;
- **i collaboratori dei suddetti soggetti**.

3. Nel caso in cui l'allegato I.10 sia abrogato e sostituito ai sensi dall'art. 45, c. 1, del Codice, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce.

Punto 3 Gruppo di lavoro

1. In relazione alla propria organizzazione l'Ente individua, con la più ampia discrezionalità in omaggio al principio di risultato, con apposito provvedimento/atto del Responsabile del Servizio competente, la struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito alla singola procedura di affidamento, identificando il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle attività dei collaboratori. Detta individuazione potrà avvenire sulla base di un unico atto o di più atti disgiunti.

2. Possono essere destinatari dell'incentivo tecnico anche i dipendenti a tempo determinato compresi nel gruppo di lavoro di cui al comma precedente.

3. In relazione alle attività/adempimenti a ciascuno assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura ovvero a termini di legge o di finanziamento dell'opera e/o del servizio-fornitura.
4. Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di procedura.
5. Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro, o di singoli dipendenti, possono essere apportate dal Responsabile del Servizio competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo provvedimento può darsi atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono state imputate, nonché delle attività trasferite ad altri componenti lo stesso gruppo.
6. I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.
7. La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta ed al contributo apportato dai dipendenti coinvolti secondo i coefficienti di ripartizione indicati nei successivi Capi II e III, nonché motivata in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura, come previsto dal successivo punto 18.
8. Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001. Il Responsabile del Servizio che dispone l'incarico è tenuto ad accertare l'insussistenza delle citate situazioni.

Punto 4

Limite soggettivo dell'incentivo

1. L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, a prescindere dalla data di pagamento, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dallo stesso dipendente. Nel caso in cui l'amministrazione adotti i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa della procedura previsti dal Codice, detto limite è aumentato del 15 per cento.
2. L'incentivo eccedente il limite di cui al precedente comma incrementa le risorse di cui al successivo punto 7.

Punto 5

Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

1. Sono esclusi dall'incentivazione di cui al presente Regolamento:
- a) gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
 - b) procedure aventi a oggetto lavori, servizi o forniture prive di progettazione;
 - c) procedure aventi a oggetto lavori, servizi o forniture di importo inferiore a € 5.000,00 IVA esclusa;
 - d) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice a termini dell'art. 56;
 - e) i lavori in amministrazione diretta.
2. È sempre fatta salva la facoltà dell'amministrazione di prevedere con specifico provvedimento derogatorio modalità diverse ed alternative di retribuzione delle attività tecniche svolte dai propri dipendenti. In tal caso l'incentivazione di cui al presente Regolamento non si applica, escludendosi tuttavia qualunque sovraincentivazione.

Punto 6

Centrali di committenza

1. In caso di attività svolta da centrale di committenza, ai dipendenti della stessa è attribuito un incentivo corrispondente all'attività effettivamente svolta così come quantificata dal presente Regolamento ma, comunque, in misura non superiore al 25% della misura complessiva dell'incentivo previsto dal presente Regolamento.
2. La quota è assegnata su richiesta della centrale che indichi le attività incentivabili tra quelle di cui al punto 2, c. 2.

3. La quota assegnata alla centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Ente le cui funzioni sono state trasferite alla stessa centrale.

Punto 7

Quota del 20 per cento

1. La quota di cui al punto 1, c. 3, lett. b), è incrementata da:

- la quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo del singolo dipendente di cui al punto 4, c. 1;
- la quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del Responsabile del Servizio di cui al punto 18;

2. Le risorse di cui al comma precedente sono destinate al Servizio in cui è maturato l'incentivo stesso, nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione. Rientrano in questo ambito:

- la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
- l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
- l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli;
- l'acquisto di materiale informatico funzionale alla progettazione e controllo dei lavori/servizi/forniture.

3. Le risorse di cui al primo comma sono in ogni caso utilizzate anche, secondo modalità stabilite nei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, per:

- attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
- la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
- la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

MDF GP  

CAPO II

Incentivo per lavori

Punto 8

Graduazione della misura incentivante

1. La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è ridotta per procedure aventi ad oggetto lavori di importo superiore alla soglia europea (per lavori) di una percentuale del 10%.

Punto 9

Disciplina delle varianti

1. Le varianti conformi all'art. 120, comma 1, lett. c), del Codice, contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che comportino opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base della procedura; l'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziato rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi dell'art. 120, c. 13, del Codice.

Punto 10

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

<i>Attività tecnica</i>	<i>Percentuale</i>
Responsabile unico del progetto	25%
Programmazione della spesa per investimenti	2%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento.....	8%
Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali.....	3%
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica.....	4%
Redazione del progetto esecutivo	7%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione.....	2%
Verifica del progetto ai fini della sua validazione.....	6%
Predisposizione dei documenti di gara.....	7%
Direzione dei lavori	22%
Ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere).....	6%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione.....	2%
Collaudo tecnico-amministrativo/ Cert. Regolare esecuzione	5%
Collaudo statico.....	1%
Totale 100,00%	

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

3. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella di cui sopra, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) possono essere, alternativamente, riparametrate tra le attività effettivamente svolte, oppure, discrezionalmente suddivise in base ad una valutazione del Responsabile del Servizio sentito il parere del RUP. È comunque fatto salvo quanto specificato al punto 14, comma 2, in rapporto alle funzioni di supporto non svolte.

La previsione del terzo comma consente l'attribuzione dell'intera misura dell'incentivo anche per quelle procedure, come gli affidamenti diretti, per le quali alcune attività non sono normativamente previste.

CAPO III

Incentivo per servizi e forniture

Punto 11

Graduazione della misura incentivante

1. La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è ridotta per procedure aventi ad oggetto servizi e forniture di importo superiore alla soglia europea di una percentuale del 10%.
2. Gli incentivi per procedure aventi ad oggetto forniture e servizi sono attribuiti a condizione che sia nominato il direttore dell'esecuzione.

Punto 12

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Percentuale
Responsabile unico del progetto	26%
Programmazione della spesa per investimenti	3%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	8%
Redazione del progetto (livello unico)	15%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	2%
Predisposizione dei documenti di gara	10%
Direzione dell'esecuzione	22%
Collaboratori del direttore dell'esecuzione	6%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	2%
Collaudo tecnico-amministrativo/ Regolare esecuzione/ Verifica conformità	6%
Totale 100,00%	

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

3. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella di cui sopra, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) possono essere, alternativamente, riparametrate tra le attività effettivamente svolte, oppure, discrezionalmente suddivise in base ad una valutazione del Responsabile del Servizio sentito il parere del RUP. È comunque fatto salvo quanto specificato al punto 14, comma 2, in rapporto alle funzioni di supporto non svolte.

La previsione del terzo comma consente l'attribuzione dell'intera misura dell'incentivo anche per quelle procedure, come gli affidamenti diretti, per le quali alcune attività non sono normativamente previste.

CAPO IV

Norme comuni

Punto 13

Principi in materia di valutazione

1. L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo le quote riportate nel presente Regolamento. Ai fini della attribuzione il Responsabile del Servizio tiene conto:
 - del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
 - della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
 - della competenza e professionalità dimostrate;
 - della propensione alla risoluzione dei problemi al fine di assicurare la celerità (tempi) e l'economicità (costi) delle varie fasi del processo, rispetto a quanto preventivato.
2. L'incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte anche in caso di mancata realizzazione dell'opera o di mancata acquisizione del servizio o della fornitura.
3. La determinazione della corresponsione dell'incentivo da parte del Responsabile del Servizio è supportata da idonei elementi valutativi espliciti nella scheda di cui al successivo punto 18.
4. In ogni caso i dipendenti responsabili delle attività incentivate che violino obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza, sono esclusi dall'incentivazione.
5. Il riepilogo annuale dei provvedimenti di liquidazione è trasmesso dal Responsabile del Servizio al Segretario comunale per quanto di competenza.

Punto 14

Attività articolate e singole

1. Qualora una attività sia svolta da più figure (es. RUP e collaboratori, Direttore lavori e direttori operativi, Direttore esecuzione e direttori operativi), compete alla figura principale attestare il ruolo ed il livello di partecipazione svolto dagli altri soggetti assegnati alla medesima attività ed indicare, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno.
2. In assenza di collaboratori o altre figure ulteriori richieste per l'attività specifica, l'intera quota dell'incentivo è corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività oppure, in subordine, verrà ripartita secondo le modalità specificate al punto 10, comma 3 e 12, comma 3.

Punto 15

Assegnazioni coincidenti di più attività

1. Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali.

Punto 16

Attività del personale dirigenziale

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 4, ultimo periodo del Codice, in via generale è escluso dalla ripartizione dell'incentivo il personale con qualifica dirigenziale.
2. Nel caso in cui intere attività siano realizzate completamente da personale dirigenziale, le relative quote di incentivo costituiscono economia da redistribuire tra le altre funzioni incentivate ai sensi del punto 10, comma 3 e 12, comma 3; qualora invece, oltre al dirigente, partecipino alle prestazioni collaboratori che non rivestano tale profilo, la quota da riservare obbligatoriamente agli stessi è quantificata nella misura del 33 % dell'aliquota prevista per l'attività incentivata; detta riserva viene aggiunta ad ulteriori incentivi di cui i collaboratori beneficiano.

MDF

GP

3. Nel solo caso in cui norme eccezionali e/o derogatorie prevedano la possibilità di incentivare anche il personale dirigenziale (es. Norme PNRR art. 8 D.L. 13/23) al dirigente competente per materia è riconosciuto l'incentivo in rapporto alla funzione effettivamente svolta prevista dal presente Regolamento.

4. Nel caso di cui al comma 3, fatto salvo che le norme derogatorie non dispongano diversamente, al dirigente che non riveste alcuna funzione tra quelle previste ai precedenti punti 10 e 12, viene riconosciuto un incentivo pari al 50% di quello previsto per il RUP nel presente Regolamento. Nel caso in cui il dirigente rivesta una funzione incentivata dal presente Regolamento verrà riconosciuta la maggior somma tra il 50% dell'incentivo del RUP e la percentuale relativa alle funzioni effettivamente svolte.

Punto 17

Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

1. Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verifichino ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.

2. Qualora si verifichino dei ritardi in sede di esecuzione causati dalla direzione lavori e/o dal RUP ed ai loro collaboratori, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120 del Codice, l'incentivo riferito alla direzione lavori, al RUP ed ai loro collaboratori è ridotto, al solo personale che ne ha causato i ritardi, di una quota come determinata nello schema sotto riportato.

3. Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 120 del Codice (ovvero sia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore), al RUP, all'ufficio della Direzione dei lavori e al Collaudatore, se individuato, sarà corrisposto, al solo personale che ne ha causato l'aumento di costi, un incentivo decurtato delle percentuali come determinate nello schema sotto riportato.

4. Qualora durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verifichino ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.

5. Qualora si verifichino dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di consegna od esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività, l'incentivo, riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e loro collaboratori, è ridotto di una quota come determinata nello schema sotto riportato.

TIPOLOGIA INCREMENTO	MISURA DELL'INCREMENTO	RIDUZIONE INCENTIVO
TEMPI DI REALIZZAZIONE	Entro il 20% del tempo contrattuale	10%
	Dal 21% al 40% del tempo contrattuale	30%
	Oltre il 40% del tempo contrattuale	50%
COSTI DI REALIZZAZIONE	Entro il 20% dell'importo contrattuale	20%
	Dal 21% al 40% dell'importo contrattuale	40%
	Oltre il 40% dell'importo contrattuale	60%

Punto 18

Liquidazione dell'incentivo

1. La liquidazione del compenso è effettuata dal Responsabile del Servizio competente, sentito il RUP in ordine all'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi, che accerta ed attesta le specifiche attività svolte dal dipendente, tenuto conto delle apposite schede di rendicontazione riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura.

2. Nel provvedimento di liquidazione il Responsabile del Servizio per ciascun dipendente assegnatario delle singole attività, dovrà indicare:

MDF GP  

- il tipo di attività assegnata;
- la percentuale realizzata;
- i tempi previsti e i tempi effettivi;
- l'indicazione dell'importo dell'incentivo da liquidare.

Punto 19

Onere per l'iscrizione professionale

1. Nei limiti ammessi dalla legge, l'amministrazione provvede al rimborso delle spese per l'iscrizione agli albi professionali dei tecnici effettivamente incaricati della progettazione, direzione lavori, coordinamento della sicurezza e dei collaudatori statici dietro presentazione di copia del versamento e a far data dall'entrata in vigore del presente Regolamento.

Punto 20

Assicurazioni

1. Ai sensi dell'art. 2 comma 4 del Codice, per promuovere la fiducia nell'azione legittima, trasparente e corretta dell'amministrazione, il Responsabile del Servizio competente dovrà adottare azioni per la copertura assicurativa obbligatoria dei rischi per il personale impiegato.

2. Gli oneri connessi alle assicurazioni previste dalla legge e dal presente articolo verranno, di norma, imputati sul progetto a cui si riferiscono ovvero stanziati autonomamente dalla Stazione Appaltante.

Punto 21

Collegio di raffreddamento dei conflitti

1. L'interpretazione autentica del presente Regolamento competerà alla Giunta Comunale. Sono capacitate a chiedere l'interpretazione autentica i seguenti soggetti:

- a) la R.S.U.;
- b) i dipendenti interessati dalla ripartizione;
- c) I Responsabili dei Servizi;
- d) il Sindaco e tutti gli Assessori.

2. Nel caso dovessero emergere contestazioni in ordine alla corretta applicazione del presente Regolamento, il soggetto che si ritiene leso, entro 10 giorni dall'adozione dell'atto oggetto di contestazione, prima di adire a qualsiasi azione anche di natura giudiziaria, dovrà rimettere la controversia ad un collegio di "raffreddamento dei conflitti" così composto:

- a) Dipendente che ha sollevato la controversia (o suo rappresentante anche qualora trattasi di più dipendenti);
- b) Responsabile del Servizio interessato;
- c) Rappresentante della R.S.U.;
- d) Sindaco o suo delegato.

Il collegio si dovrà riunire entro 10 giorni e dovrà esprimersi entro i successivi 10 giorni.

3. Nel caso in cui nell'ambito del Collegio di cui trattasi si raggiunga un accordo unanime l'organo che ha emesso il provvedimento è tenuto ad adeguarvisi e a modificare coerentemente l'atto emanato.

Punto 22

Rinvio

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento trovano applicazione le disposizioni di leggi e di regolamenti vigenti in materia.

MDF

GP

DB
Lh

TITOLO IV
Personale della polizia locale

Art.32

PRESA D'ATTO DELLA ASSENZA DEL SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE

1. Le parti, prendendo atto della mancanza del servizio di Polizia Locale, in quanto tale funzione è stata demandata dal 2006 all'Unione del Fossanese, concordano di non sviluppare gli argomenti contrattuali inerenti tale servizio.

TITOLO V
Norme finali e transitorie

Art. 33

DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

MDF

gp





