



# COMUNE DI CRODO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Via Pellanda 56 – CAP 28862 – Telef. 0324 61003

e-mail: [comune.crodo.vb@cert.legalmail.it](mailto:comune.crodo.vb@cert.legalmail.it) - [protocollo@comune.crodo.vb.it](mailto:protocollo@comune.crodo.vb.it)

C.F./P.I. 00422760033

## Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

*del personale dipendente degli enti locali  
anni 2023/2025*

Premesso che in data 14 dicembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale del Comune di Crodo per gli anni 2023/2025 giuridico e parte economica 2023 e che la Giunta comunale, con deliberazione n. 111 in data 31/12/2023, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI

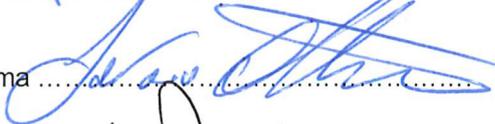
In data 31 dicembre 2023 le sottoelencate parti procedono alla sottoscrizione in via definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale del Comune di Crodo per gli anni 2023/2025 giuridico e parte economica 2023

### Delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente - (Dott.ssa Paola Marino)

firma ..... 

Componente – Sig. SAVOIA Ottorino

firma ..... 

### Delegazione trattante di parte sindacale:

R.S.U. Sig. PORCU Alessio

firma ..... 

e ne dispongono l'invio per la sottoscrizione a:

UIL Sig. BORSOTTI Franco

firma .....

- Segue testo del CCDI di destinazione delle risorse decentrate

**Disposizioni preliminari**

## **TITOLO I**

- Art. 1 - Costituzione della Delegazione trattante
- Art. 2 – Oggetto e obiettivi
- Art. 3 – Ambito di applicazione
- Art. 4 – Durata – Revisione
- Art. 5 – Tempi, modalità e procedure di verifica sull’attuazione del CCI
- Art. 6 - Interpretazione autentica

## **TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 7 – Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

## **TITOLO III - LAVORO STRAORDINARIO**

- Art. 8 - Lavoro Straordinario
- Art. 9 - Banca delle ore

## **TITOLO IV - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA’**

- Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)
- Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 12 - Specifiche responsabilità art. 84 del CCNL 16.11.2022
- Art. 13 – Indennità per Specifiche responsabilità
- Art. 14 - La valutazione delle performance individuale e collettiva
- Art. 15– Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge
- Art. 16 – La valutazione ai fini della Progressione Economica
- Art. 17 - Buoni pasto
- Art. 18 – Smart working
- Art. 19 - Criteri relativi alla Formazione – Innovazioni tecnologiche e formazione
- Art. 20 – Welfare integrativo
- Art. 21 – Utilizzo del fondo Anno 2023

## **TITOLO V – PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL’AMBIENTE DI LAVORO**

- Art. 22 - Prevenzione e sicurezza dell’ambiente di lavoro
- Art. 23 - Tutela della Privacy

## **TITOLO VI MONITORAGGIO E VERIFICHE**

- Art. 24 - Monitoraggio e verifiche
- Art. 25 – Norme finali

## DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. L.gs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. L.gs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 novembre 2022.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.;
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. L.gs 165/2001, modificato dal D. L.gs 150/2009, disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 commi 1 e 3-bis che del D. L.gs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. L.gs n. 150/2009 sono diretta applicazione);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. L.gs 165/2001 introdotto dal D. L.gs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art. 2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. L.gs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. L.gs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. L.gs. 150/2009);
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto;
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di

copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40 – bis D.L.gs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.L.gs 150/2009).

## TITOLO I

### Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:

Per la parte datoriale:

Presidente e componente: Segretario Comunale Dott.ssa Paola Marino

Componente: Assessore Savoia Ottorino

Per la parte sindacale:

i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL del 16.11.2022 nelle persone dei rispettivi rappresentanti.

### Art. 2 – Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

### Art. 3 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Crodo, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

### Art. 4 - Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 01.01.2023 al 31.12.2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata - almeno sei mesi prima della scadenza.

2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

#### **Art. 5 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI**

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto – al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

#### **Art. 6 - Interpretazione Autentica**

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre Parti con lettera raccomandata, e/o posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

## TITOLO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

### Art. 7 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
  - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
  - la programmazione operativa e gestionale;
  - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;

- la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
- i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti:

raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

## TITOLO III - LAVORO STRAORDINARIO

### Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000, art. 40 del CCNL 22.1.2004 e art. 32 CCNL 16.11.2022.
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 9.
3. Lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è previsto annualmente con determinazione del Responsabile del Servizio, entro i limiti previsti dalla normativa, anche contrattuale, vigente. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
  - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
  - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
  - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
8. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art. 5 del D.Lgs. 66/2003 e successive modificazioni.

## **Art. 9 - Banca delle ore**

1. È istituita la banca delle ore dell'Ente con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo definito.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come recupero.
4. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.
5. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.

## **TITOLO IV - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

### **Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)**

1. Le Parti concordano:

- a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
- b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività, pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D L.gs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009.

### **Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa dell'Accordo Nazionale con esclusione del personale con incarico E.Q.;
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 dell'Accordo Nazionale CCNL 16.11.2022.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dalla sottoscrizione del presente CCI.
6. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano:
  - Contatto con agenti chimici;
  - Inalazione di polveri miste;
  - Movimentazione manuale di carichi;
  - Rumore, inferiore a 87 decibel;
  - Carico posturale nel lavoro sedentario;
  - Vibrazioni;
7. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Sono da considerare *particolarmente disagiate le attività svolte da:*
  - personale operaio inquadrato quale Operatore Esperto appartenente all'area servizi pubblici che qui di seguito vengono indicate e che non sono esaustive e che potranno essere ulteriormente sviluppate con appositi confronti tra le parti:  
dipendente che si trova ad operare nelle seguenti situazioni:
    - per le particolari condizioni meteorologiche avverse (freddo intenso, neve, gelo);
    - espletamento di servizi al di fuori dell'orario di lavoro per fronteggiare eventi eccezionali e che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la pubblica incolumità
    - improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività
8. L'indennità verrà erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa in situazione di rischio o disagio, su specifica indicazione del Responsabile del Servizio interessato, e senza possibilità di cumulo. L'indennità non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale, e dovrà pertanto essere proporzionalmente ridotta qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi ...).
9. La misura dell'indennità di cui sopra è definita nella misura giornaliera di € 5,00 per il personale che svolge attività manutentiva, normalmente all'esterno, e di conduzione di mezzi, modificabile annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.
10. Il riconoscimento delle indennità avviene previa individuazione, con la determina di liquidazione della stessa, dei nominativi dei dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra, attestandone l'esposizione alle suesposte condizioni di lavoro; al tale fine si farà riferimento, per ogni singola categoria, alla mappa di rischio redatta dal medico del lavoro.

11. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza dal 1 gennaio 2023.

#### **Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022**

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione alla capienza della parte stabile del fondo sulla base di un criterio proporzionale: alle specifiche responsabilità potrà essere destinata una congrua percentuale da definire in sede di contrattazione. L'attribuzione della specifica responsabilità è subordinata allo svolgimento di una attività che esuli dalle ordinarie mansioni già previste in declaratoria.
3. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Sindaco, mediante proprio atto. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

#### **Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità**

1. I requisiti minimi per il conferimento dell'indennità per particolari responsabilità si basa sulla sussistenza di un processo amministrativo o organizzativo complesso, comportante almeno di uno dei seguenti adempimenti: condizione di gruppi di lavoro, istruttorie, gestione e rendicontazione di risorse, elaborazioni decisionali di particolare rilevanza e formulazione di pareri aventi quest'ultimi effetti esterni.
2. Tale indennità deve essere prevalentemente tesa a premiare chi è maggiormente esposto, con la proprie attività, ad una specifica responsabilità diretta di procedimenti complessi.
3. Si esclude che detta indennità venga erogata per quei procedimenti semplici, facenti parte in modo intrinseco della normale attività di profilo.
4. Ai fini di differenziare e, quindi, di ben stabilire in misura equa l'indennità di cui al comma 1 del presente articolo, di stabiliscono i parametri per condurre alla modalità di graduazione.
5. Ai fini di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto delle seguenti categorie:
  - a) Appartenenza alla categoria;
  - b) Livello di autonomia;
  - c) Fonte normativa del relativo procedimento;
  - d) Apposizione di firma, anche digitale, su atti di rilevanza esterna, dove per tali si intendono i documenti che impegnano l'Ente verso l'esterno;
  - e) Numero dei procedimenti attribuiti ad ogni singolo dipendente.

6. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

7. Gli importi annuali di norma sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale.

8. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono esclusivamente in presenza di diversa determinazione da parte del Funzionario E.Q. gli stessi sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.

9. Per esigenze organizzative, nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.

10. Le indennità di cui al presente articolo verranno liquidate e pagate *mensilmente*

11. Si confermano le seguenti nomine a responsabile del procedimento:

<b>Funzione</b>	<b>Importo</b>
Istruttore amministrativo Servizi demografici, stato civile ed elettorale	€ 3.000,00
Istruttore Direttivo area finanziaria	€ 3.000,00 *
Istruttore Amministrativo – Area Finanziaria	€ 2.000,00
Istruttore Amministrativo - Ufficio tributi	€ 2.000,00
Istruttore Amministrativo – Polizia Amministrativa, commercio e Resp. procedimento ufficio tecnico	€ 2.800,00
Responsabile procedimento protocollo	€ 550,00

#### **Art. 14 – La valutazione delle performance individuale e collettiva**

1. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari a 30% delle risorse di cui al comma 2, lettera a), b), c), d), e), f) art. 80 del CCNL 16.11.2022. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo il sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale. Tale maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla Performance individuale.

2. In primo luogo, la maggiorazione deve essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a 80/100. Una quota del 40% dell'importo destinato alla performance individuale è destinata a remunerare la maggiorazione. L'importo accantonato per la maggiorazione viene quindi diviso per il numero dei dipendenti che partecipa alla distribuzione del premio individuale e si procede, dal secondo in graduatoria, ad una decurtazione proporzionale allo scarto tra la prima posizione e le successive.

3. Ai fini della distribuzione del premio individuale, non si tiene conto delle giornate di presenza in servizio, ma unicamente del punteggio risultante dalle schede di valutazione.

### **Art. 15- Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge**

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base di quanto previsto dal vigente CCNL e dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti dell'Ente in materia di compensi previsti dalla Legge.

### **Art. 16- La valutazione ai fini della Progressione Economica**

1. Per quanto riguarda la valutazione ai fini della Progressione Economica si fa riferimento all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 sottolineando la centralità della Contrattazione collettiva integrativa in merito ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.
2. Per accedere alla progressione economica successiva si stabilisce il periodo minimo di anni 2 effettivi (ventiquattro mesi) in servizio presso il Comune di Crodo, con valutazione non negativa per l'intero periodo.
3. La progressione economica è destinata ai dipendenti sulla base di una graduatoria derivante dalla somma dei seguenti valori:
  - a) Valore scaturente dalla media del punteggio delle schede di valutazione degli ultimi tre anni (compreso quello di riferimento);
  - b) N. 1 punto per ogni anno decorso dalla data relativa all'ultima progressione economica ottenuta o dalla data di assunzione;
  - c) N. 5 punti per la categoria "Funzionari" e "Istruttori"; n. 10 punti per la categoria "Operatori Esperti";

### **Art. 17 - Buoni Pasto**

1. L'Ente, intende sostituire con decorrenza 01/01/2024 l'attuale sistema che prevede il rimborso delle spese sostenute per la fruizione del pasto con l'istituzione, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022 dei buoni pasto

### **Art. 18 – Smart - working.**

L'Ente Comune di Crodo procederà, nei termini di legge, a definire il "Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO) all'interno del quale confluirà il Pola per il lavoro agile.

### **Art. 19 - Criteri relativi alla Formazione – Innovazioni tecnologiche e formazione**

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento

organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
  - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
  - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
  - d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
  - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

#### **Art. 20 – Welfare integrativo**

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

### Art. 21 – Utilizzo del fondo anno 2023

La costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023 è avvenuta con Determina U.C. n. 83 in data 14/09/2023 che indica quale importo del fondo la somma complessiva di Euro 58.129,28, di cui Euro 45.360,51 risorse stabili e Euro 12.768,77 per risorse variabili, oltre ad Euro 5.706,42 di risorse variabili non soggette a limite per Incentivi funzioni tecniche e potenziamento riscossione entrate. Si da atto che erroneamente nel fondo l'importo dello 0,22% del monte salari anno 2018 (art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022) era stato indicato senza decurtare gli oneri riflessi quantificati in € 230,09 e pertanto l'importo complessivo del fondo è rideterminato in € 57.899,19

Le parti concordano di ripartire il fondo risorse decentrate come segue:

DESTINAZIONE RISORSE STABILI	
Indennità di comparto quota carico fondo*	€ 4.688,28
Progressioni orizzontali consolidate*	€ 29.918,38
Progressioni orizzontali 2023	€ 2.900,00
Totale utilizzo risorse stabili	€ 37.506,66

DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI	
Indennità condizioni lavoro art. 70 bis CCNL 2018 (rischio, disagio, maneggio valori, reperibilità)	€ 2.900,00
Indennità particolari responsabilità	€ 13.350,00
Produttività	€ 4.142,53
Totale utilizzo risorse variabili	€ 20.392,53
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE	€ 57.899,19
DIFFERENZA RISORSE STABILI	€ 7.853,85
DIFFERENZA RISORSE VARIABILI	-€ 7.853,85
TOTALE RISORSE NON UTILIZZATE	€ 0,00

Rilevata la circostanza che in alcuni istituti i dati sopra esposti potranno registrare economie (in maniera particolare per quanto riguarda progressioni orizzontali e indennità di comparto della dipendente dell'area dei Funzionari ed Elevata qualificazione alla quale dal 01/07/2023 è stato trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time 24 ore) si conviene che tali somme verranno destinate alla produttività collettiva.

## **TITOLO V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL 'AMBIENTE DI LAVORO**

### **Art. 22 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro**

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

### **Art. 23 - Tutela della Privacy**

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 successive modificazioni e il regolamento UE 679/2016.

## **TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE**

### **Art. 24 - Monitoraggio e verifiche**

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

### **Art. 25 Norme finali**

Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati.