

# CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DELL'ENTE

ANNO 2021/2022/2023

L'anno duemilaventuno, il giorno 28 del mese di Dicembre, ore 15:00 e ss a seguito di preventive comunicazioni, si sono riunite in videoconferenza – segretario comunale e RSU presso la sede municipale

Delegazione Trattante di parte pubblica

Presidente e componente: Segretario Comunale Dott.ssa Rosanna Tranchida

Delegazione di parte sindacale

CGIL F.P.: Federica Monaco

CISL F.P.S.

UIL F.P.L.:

Rappresentante Sindacale Unitarie : Doria Teresa

Le parti così costituite hanno raggiunto l'accordo sulla pre-intesa del C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Bognanco per il triennio 2021/2023 .

L'ipotesi d'accordo dovrà essere stata sottoposta al parere del revisore, e all'autorizzazione della Giunta comunale per la definitiva sottoscrizione.



## 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 21 Maggio 2018.

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.

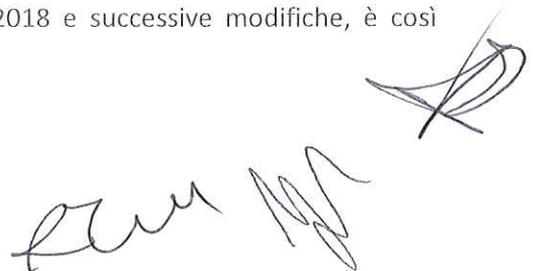
La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. 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 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 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:



Per la parte datoriale:

Presidente e componente: Segretario Comunale Dott.ssa Rosanna Tranchida

2. Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Doria Teresa

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL del 21 maggio 2018, nelle persone dei rispettivi rappresentanti.

#### Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente dell'Ente Comune di Bognanco, inquadrato nelle categorie A - B - C - D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale. Il presente CCDI ha durata triennale e si applica a decorre dalla data di stipula, producendo effetti dal 1 gennaio 2019.
2. Il presente CCDI conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
3. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
4. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.



5. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

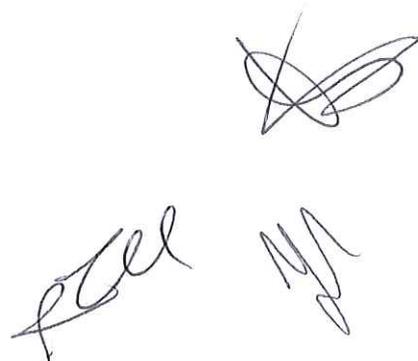
### Art. 3 - Interpretazione Autentica

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 (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018).

4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

The image shows three handwritten signatures in black ink. One signature is at the top right, and two are below it, one to the left and one to the right. The signatures are stylized and cursive.

## TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

### Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

---

Servizi o uffici / Funzioni essenziali

**Stato civile:** Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte.  
Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.

**Cimiteriale:** Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.

**Rete stradale:** Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale

---

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) durante lo sciopero è fatto divieto ai responsabili degli uffici e dei servizi di assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;

2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

#### Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

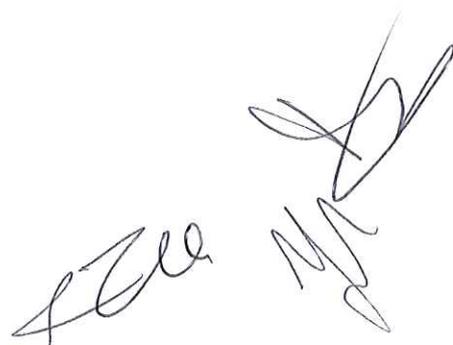
1. In merito ai diritti e alle libertà sindacali si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

#### Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. In merito ai diritti e alle agibilità sindacali si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

#### Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. In merito alla partecipazione dei lavoratori si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, positioned at the bottom right of the page.

### 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 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.

2. 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. 67 del CCNL 21.05.2018

3. 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. 67 del CCNL 21.5.2018.

4. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D.Lgs. 66/2003 e successive modificazioni.

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

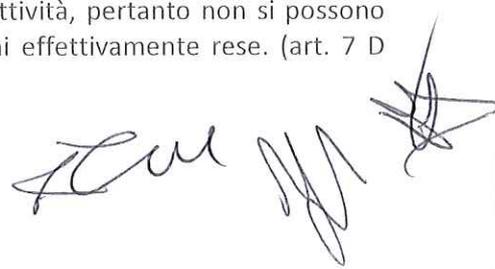
#### Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti danno atto :

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, nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale e nel rispetto dei limiti imposti dalla legge;

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. 10 - 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 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

#### Disagio

- Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;
- 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
- flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;

#### Rischio

- Contatto con agenti chimici;
- Inalazione di polveri miste;
- Movimentazione manuale di carichi;
- Rumore, inferiore a 87 decibel;
- Carico posturale nel lavoro sedentario;
- Vibrazioni;

The image shows three handwritten signatures in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names of the signatories.

Maneggio valori.

Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto

- a) economi (peso causale 3)
- b) sostituti economi (peso causale 2)
- c) riscuotitori speciali, agenti pagatori (peso causale 1)
- d) nessuna maneggio valori (peso causale 0)

6. Il riconoscimento delle indennità avviene previa individuazione, all'interno del presente contratto decentrato, 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 e verrà allegata quale parte integrante.

7.

Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto
	0	4	5	6
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Agenti pagatori	Sostituti economi	Economi
	0	1	2	3
Disagio	Disagio basso	Disagio medio	Disagio alto	Disagio molto alto
	0	4	5	6

8. Criteri per il calcolo dell'indennità

9. Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali. La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

**MANEGGIO VALORI**

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1	€1
2	€ 1,50
3	€ 2,00

**RISCHIO E DISAGIO**

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
4	€1,65
5	€ 2,00
6	€ 2,20

10. Il valore definitivo viene poi stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili e all'apprezzamento che fa il tavolo di trattativa dell'attività svolta
11. La misura dell'indennità è definita come sopra è modificabile annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.
12. Per maneggio valori nulla viene erogata in quanto attività esercitata da PO

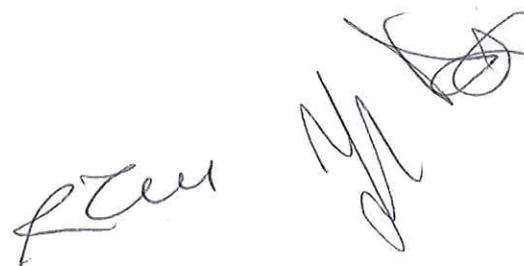
**Art. 11 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018**

1. Per le cd Specifiche Responsabilità si fa riferimento all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a € 3.000,00 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'Ente concorda annualmente con la controparte (OISS ed RSU), all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità che non può comunque sfiorare il 25 % della parte stabile. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Dirigente, sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità.

Tutto ciò subordinato a quanto previsto dal vigente CCNL in ambito di informazione, confronto e contrattazione sindacale (art. 4-5-7 CCNL 21/05/18), inoltre, la nomina non può avere effetto retroattivo rispetto ai tempi previsti e disciplinati negli articoli contrattuali di informazione e confronto sindacale. Le parti concordano di attivare il confronto sindacale rispetto alla valutazione delle esigenze di attivazione dell'istituto in questione. Il Dirigente verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

## Art. 12 - 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. Si prevede che al personale appartenente alle categorie B e C, a cui siano attribuite le specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 3.000,00.
3. L'attribuzione di detta indennità ai "Responsabili del Procedimento", appositamente nominati dal proprio Responsabile di Servizio, è motivata dalla situazione in cui operano, in questo Comune, i dipendenti inquadrati nelle categorie "B" e "C"; difatti in molte aree, nonché in settori di esse, detto personale è l'unico previsto in dotazione organica e svolge plurifunzioni che comportano una specifica preparazione e, in taluni casi, specifiche responsabilità.
4. Tale indennità deve essere prevalentemente tesa a premiare chi è maggiormente esposto, con la proprie attività, ad una specifica responsabilità diretta di procedimenti complessi.
5. Si esclude che detta indennità venga erogata per quei procedimenti semplici, facenti parte in modo intrinseco della normale attività di profilo.
6. Ai fini di differenziare e, quindi, di stabilire in misura equa l'indennità di cui al comma 1 del presente articolo, di stabiliscono i parametri per condurre alla modalità di graduazione.
7. Ai fini di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto delle seguenti categorie, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:
  - 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.
8. Peso per appartenenza alla categoria
  - a) Si attribuiscono punti 15 ai dipendenti di categoria "C";



- b) Si attribuiscono punti 10 ai dipendenti di categoria ex “B3 - giuridico”, indipendentemente dalla posizione economica;
- c) Si attribuiscono punti 5 ai dipendenti di categoria ex “B1 – giuridico”, indipendentemente dalla posizione economica.

9. Peso per livello di autonomia e di specificità

- a) Si attribuiscono fino a punti 30 al dipendente il cui conferimento di responsabilità comporta un elevato livello di autonomia, che si esprime mediante istruttoria scritta, la cui complessità si misura anche con una percentuale alta di discrezionalità nella lettura e nell'interpretazione dei combinati disposti legislativi, e i cui formali pareri concorrono alle decisioni del Responsabile del Servizio e le comunicazioni producono effetti esterni;
- b) Si attribuiscono punti 20 al dipendente il cui conferimento di responsabilità comporta un elevato livello di autonomia, che consiste nello svolgimento di prassi consolidate, nel rispetto di iter operativi e regolamenti di settore, mediante l'acquisizione di pareri che concorrono alle decisioni del Responsabile del Servizio, anche mediante comunicazioni che producono effetti esterni;
- c) Si attribuiscono punti 10 al dipendente il cui conferimento di responsabilità richiede una certa autonomia operativa, tesa a svolgere i procedimenti assegnati dal Responsabile del Settore Operativo di riferimento, che comporta anche la conduzione di gruppi di lavoro o la responsabilità relative alla gestione del personale.

10. Peso per sussistenza di fonte normativa relativa al procedimento

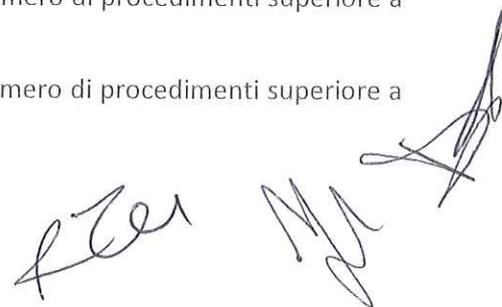
- a) Si attribuiscono fino a punti 5 al dipendente la cui responsabilità venga attribuita in presenza di fonte normativa che fissi esplicitamente la figura del responsabile e che ne determinino e ne disciplinino gli adempimenti, in particolare quelli di rilevanza esterna;
- b) Si attribuiscono punti 3 al dipendente la cui responsabilità venga attribuita in presenza di fonte normativa che individui e disciplini il procedimento, ma non preveda la sottoscrizione di atti di rilevanza esterna;
- c) Si attribuiscono punti 2 al dipendente la cui responsabilità venga attribuita in assenza di specifica fonte normativa che individui o disciplini il procedimento, ma che lo stesso viene conferito in ragione della sua complessità.

11. Peso per apposizione di firma su atti di rilevanza esterna

Si attribuiscono punti 5, al dipendente che, nell'ambito dei procedimenti per i quali è stata attribuita la specifica responsabilità, appone la propria firma anche in modalità digitale, su atti di rilevanza esterna, dove per tali si intendono i documenti che impegnano l'Ente.

12. Peso per numero di procedimenti attribuiti ad ogni singolo dipendente

- a) Si attribuiscono punti 10 al dipendente al quale vengano conferiti un numero di procedimenti superiore a sei;
- b) Si attribuiscono punti 5 al dipendente al quale vengano attribuiti un numero di procedimenti superiore a due ed inferiore a sei;



- c) Si attribuiscono punti 1 al dipendente al quale vengono attribuiti un numero massimo di due procedimenti.

### 13) Determinazione dell'indennità

Dalla sommatoria dei punti stabiliti ai sensi dei commi 8, 9, 10, 11 e 12 del presente articolo, viene determinato, per ciascun dipendente, il punteggio complessivo, fino ad un massimo di 100; la relativa indennità verrà stabilita secondo la seguente formula:

Indennità = € 3.000,00: 100 x punteggio complessivo

13. Gli importi annuali 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.
14. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono esclusivamente in presenza di diversa determinazione da parte del Responsabile del Servizio; gli stessi sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.
15. Per esigenze organizzative, nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.
16. La quota annua massima complessiva da destinare alle maggiori responsabilità viene fissata ad un importo massimo del 25% della parte stabile e prelevata da Fondo Collettivo annualmente costituito; le eventuali economie concorrono a finanziare il fondo per l'erogazione della produttività.
17. Si individuano le seguenti nomine a responsabile del procedimento, con le relative pesature:  
Non si prevede erogazione

### Art. 13 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018

Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Istruttore anagrafe e stato civile - Importo destinato euro 300,00

#### Art. 14 - Indennità di funzione Polizia Locale

1. Per le cd Indennità di funzione della Polizia Locale si fa riferimento all'art. 56 sexies del CCNL 21/05/2018.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000 € è determinato in relazione a quanto previsto dal comma 2 e 3 dell'art. 56 sexies CCNL 21.5.2018.

- Grado di Complessità: 25%
- Complessità direzionali organizzative: 25%
- Responsabilità e grado rivestito: 25%
- Peculiarità del territorio/organizzative: 25%

3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare all'indennità di funzione e rientra in quello previsto dall'art 12 del presente CCDI. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

4. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche l'aderenza ai criteri definiti in sede di contrattazione decentrata come previsto dall'art. 7 comma 4 lettera W del CCNL 21/05/2018. Il Dirigente verifica e comunica alle parte sindacali, al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

Non si prevede erogazione

#### Art. 15 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se, in via continuativa, rende la prevalente prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero almeno la metà delle ore lavorative giornaliere. Si considerano esterne ai fini del riconoscimento della presente indennità le seguenti attività:

- Attività di pattugliamento
- Attività di controllo del traffico e viabilità

Allo stato non ci sono le condizioni per l'erogabilità.

2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente del Settore Polizia Locale, sentito il Segretario Comunale. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla RSU e alle OO.SS.

3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente.

NON EROGABILE

#### Art. 16 – Turno e Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21/05/2018



#### Art. 17 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance collettiva

Per quanto riguarda i Criteri Generali dei sistemi di valutazione della performance si fa riferimento a Informazione, Confronto e Contrattazione così come previsto dagli articoli 4, 5 e 7 del CCNL 21/05/2018.

#### Art. 18 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi.

Per quanto riguarda la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi si fa riferimento a Informazione, Confronto e Contrattazione così come previsto dagli articoli 4, 5 e 7 del CCNL 21/05/2018. Le parti danno atto che i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative sono stati determinati con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 25.6.2018.

#### Art. 19 - Retribuzione di risultato per le posizioni organizzative.

Per quanto riguarda la Retribuzione di risultato per le posizioni organizzative si fa riferimento a Informazione, Confronto e Contrattazione così come previsto dagli articoli 4, 5 e 7 del CCNL 21/05/2018.

#### Art. 20- Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla 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.

E' prevista l'erogazione di € 209,28 di incentivo evasione tributaria

#### Art. 21 – La valutazione delle performance individuale

Per quanto riguarda la valutazione della performance individuale si fa riferimento a Informazione, Confronto e Contrattazione così come previsto dagli articoli 4, 5 e 7 del CCNL 21/05/2018.

Alla performance si destina tutto quanto non erogato ad altro titolo : € 4.549,38

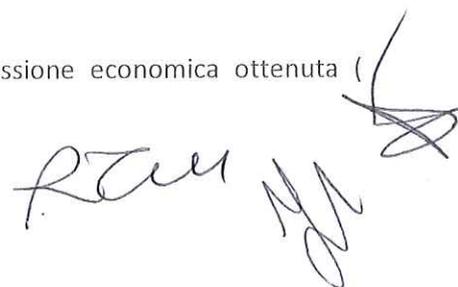
#### Art. 22- La valutazione ai fini della Progressione Economica

1 Per quanto riguarda la valutazione ai fini della Progressione Economica si fa riferimento all'art.16 del CCNL 21/05/2018 sottolineando la centralità della Contrattazione collettiva integrativa in merito ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance così come previsto all'art.7 comma 4 lettera b) del CCNL 21/05/2018.

2 - Per accedere alla progressione economica successiva si stabilisce il periodo minimo di anni 3 effettivi (trentasei mesi) in servizio presso il Comune di Bognanco , con valutazione non negativa per l'intero periodo.

2 – La progressione economica è destinata ai dipendenti inquadrati nelle categorie "A", "B", "C" e "D", i quali posso accedere nella misura massima del 50% dei dipendenti per ogni anno, in considerazione dei seguenti elementi:

- a) Valutazione positiva delle schede di valutazione degli ultimi tre anni ;
- b) N. 1 punto per ogni anno decorso dalla data relativa all'ultima progressione economica ottenuta (esperienza acquisita);



Le parti concordemente prevedono di avviare nel 2022 la selezione per le progressioni del personale nei limiti della parte stabile utilizzabile

#### Art. 23 -Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14/09/2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.

La durata della pausa viene convenzionalmente stabilita in trenta minuti.

2. Così come previsto dall'art. 13 CCNL 09/05/2006 per l'area della vigilanza, è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, che potrà essere collocata anche alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di P.O. del Servizio competente.

#### Art. 24 - Telelavoro.

L'Ente Comune di Bognanco può definire progetti di telelavoro con le modalità stabilite dall'art. 3 DPR 8/3/99 n. 70 e ss modificazioni.

#### Art. 25 - Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota economica alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.

2 La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;

3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.

4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

#### Art. 26 - Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale potrà essere definito un apposito Regolamento circa l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 56 quater CCNL 21/05/2018).

#### Art.27 – Welfare integrativo



1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo, compatibilmente con le risorse disponibili e nei limiti delle disponibilità già stanziare, può istituire forme di welfare integrativo previste dall'art. 72, commi 1 e 2 del CCNL 21.05.2018.

2. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità d'impiego.

#### TITOLO V - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE

##### Art. 28 - Eccedenza di Personale

Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

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

##### Art. 29 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

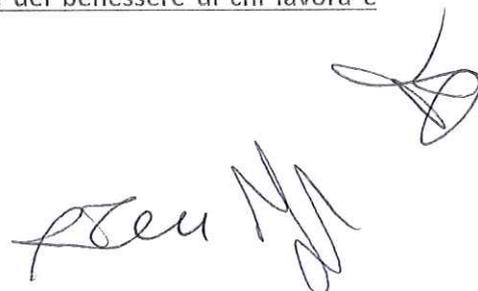
1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione 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. 30 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni



1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.

2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.

3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti i dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente).

I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.

4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati:

Propositivi su

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale,



- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro -mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, al/a razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

#### **Art. 31 - 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 dal D. Lgs. 196/2003 e successive modificazioni e il regolamento Ue 679/2016.

### **TITOLO VII - MONITORAGGIO E VERIFICHE**

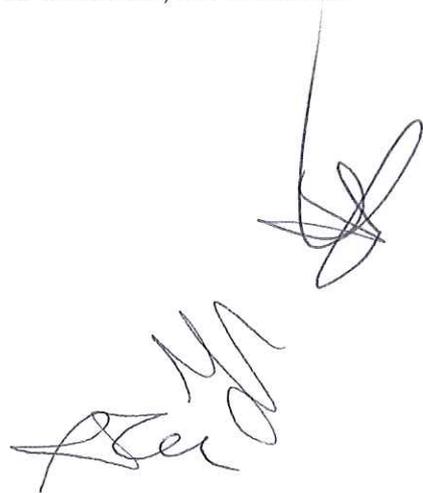
#### **Art. 32 - Monitoraggio e verifiche**

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. 33 - Norme finali**

Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati.

Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

The image shows two handwritten signatures in black ink, one above the other, and a blue circular stamp or seal partially overlapping the text. The stamp contains illegible text, possibly a date or official mark.

SOTTOSCRIZIONE:

Data: 28 dicembre 2021

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA: FIRMA

1. Presidente



Segretario Rosanna Tranchida

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

NOME E COGNOME SIGLA

FIRMA

FEDERICA MONACO C.G.I.L. - FP

C.I.S.L. -FP\_Piemonte Orientale

U.I.L. - FPL

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:

FIRMA