

# **COMUNE DI GRAVELLONA TOCE**

## **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente degli enti locali anno 2022**

### COMPOSIZIONE DELEGAZIONE

La delegazione trattante è così costituita:

Parte pubblica: Segretario Dott.ssa Paola Marino – Responsabile del Servizio Personale e Affari Generali Dott. Stefano Oglina

R.S.U. aziendale: Roberto Cestari

Parte sindacale: Organizzazione Sindacale esterna: CISL FP – nella persona di Alessandro Buzio

In data 14 dicembre 2022, presso la sede comunale, si è tenuto un incontro tra la Delegazione di parte pubblica, e la Delegazione di parte sindacale così come innanzi identificati.

Al termine della riunione le parti hanno raggiunto l'accordo sulla pre-intesa del C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Gravellona Toce per l'anno 2022.

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

Il revisore del conto ha rilasciato il suo parere favorevole e con deliberazione di Giunta Comunale n.184 del 28.12.2022 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva del presente contratto.

## **Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 - Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

### **Art. 2 - Ambito di applicazione**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Gravellona Toce con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati, fatto salvo quanto successivamente previsto all'art.17 "Disposizioni transitorie".

### **Art. 3 - Durata - Revisione**

1. A norma dell'art.8 comma 1 CCNL, il contratto collettivo integrativo ha durata triennale, e con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. In considerazione della sottoscrizione in data 16.11.2022 del CCNL 2019/2021, e della decorrenza degli istituti della contrattazione decentrata a far data dal 2023, il presente contratto, per il principio dell'ultrattività, viene disciplinato secondo le disposizioni del CCNL 2016/2018 per la sola annualità 2022.

## **Titolo II - RISORSE DECENTRATE**

### **Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto;
  - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 CCNL 5.10.2001;
  - indennità ex VIII livelli.

Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive nel rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

3. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, fatte salve successive modifiche ed integrazioni, sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi ("produttività collettiva"). Produttività collettiva istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente.

b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali, nei limiti delle risorse disponibili e della vigente normativa; istituto per il quale si applica il sistema di valutazione vigente, adottato dall'Ente. Le predette disposizioni saranno applicate fino a quando verranno approvati nuovi criteri a livello nazionale.

c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.

4. La retribuzione di risultato per l'incarico di posizione organizzativa è quantificata secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente, non è finanziata dal fondo salario accessorio, essendo il Comune di Druogno un Ente privo di dirigenza.

### **Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa. Alla produttività individuale è comunque destinata una percentuale pari al 40% della quota del fondo destinata alla produttività.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. In ogni caso, tali somme sono destinate ad incentivare le azioni poste in essere per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, come definiti nel Piano della Performance, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.
4. Qualora il lavoratore sia stato assunto o cessi in corso d'anno il compenso dovrà essere proporzionalmente ridotto.
5. Per l'annualità 2022, una parte della retribuzione di posizione non utilizzata in considerazione della vacanza del posto, viene destinata all'incremento della parte variabile del fondo per la remunerazione dell'istituto della produttività, nella misura stabilita con Deliberazione di Giunta Comunale n.168 del 05.12.2022 pari ad € 11.000,00.

#### **Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

1. Una quota pari al 30% della parte destinata a remunerare la performance individuale viene distribuita a ciascun dipendente sulla base della valutazione raggiunta, con riconoscimento di una maggiorazione secondo la misura determinata in misura differenziata, secondo i criteri di seguito individuati.

2. In primo luogo, la maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a 950/100. 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. Pertanto, le quote decurtate dal secondo posto in graduatoria in poi, vanno ad aumentare le parti individuali dal primo posto in poi, assegnando al primo in graduatoria una percentuale del 40% del totale e quindi, a scalare, la metà della percentuale della posizione precedente. A tale operazione, con applicazione del medesimo criterio, si procede fino a totale esaurimento dell'importo.

La misura della produttività individuale viene così determinata:

- Valutazione pari o superiore al 95%: 100% del budget individuale
- Valutazione tra il 60% e il 94%: distribuzione proporzionale al punteggio conseguito
- Valutazione sotto il 60%: nessuna distribuzione di produttività

#### **Art. 7 - Progressioni economiche**

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. Nell'annualità 2022 non si prevedono progressioni orizzontali.

#### **Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio e disagio. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni. Ai fini della valutazione del rischio e del disagio ci si riferisce alle indicazioni fornite dall'Aran nel documento "Possibili contenuti di un contratto integrativo" – marzo 2013, per quanto ancora applicabile.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Si considerano a rischio le attività svolte dal:

- personale operaio inquadrato in cat. B) appartenente all'area Assetto del Territorio – Servizio di viabilità comunale e al Servizio Patrimonio, per le seguenti ragioni: “esposizione a rischio per la presenza del traffico veicolare quando si opera sulla viabilità (apposizione di segnaletica verticale e orizzontale, riparazioni ecc. e nel caso di utilizzo di attrezzi specialistici, quali motosega, cesoie, ecc.).

3. 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 in cat. B) 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 (servizio neve per la parte non svolta da apposita ditta esterna e che riguarda sia il servizio salatura che lo sgombero neve nelle strade cittadine, in tale ipotesi oltre alla liquidazione del lavoro straordinario compete l'indennità di disagio – servizio di cura e manutenzione dell'impianto di acquedotto e depurazione nel territorio comunale).

4. 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.

5. 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 ...).

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzati a compensare la “PRODUTTIVITA' COLLETTIVA” con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

7. In relazione a quanto previsto dall'art.70-bis CCNL 2016/2018, art.2, l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività rischiose e/o disagiate, nella misura di € 1,55 al giorno.

8. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni tre mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio e disagio.

#### **Art. 9 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 8 ore di lavoro

retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;

- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

### **Art. 10 – Indennità maneggio valori**

1. Si prevede l'assegnazione all'economista comunale e agli agenti contabili il riconoscimento della relativa indennità nella misura di € 1,55 giornaliera.

### **Art.11 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. Al personale al quale risultano attribuite le specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile, Elettorale ed Anagrafe, Messi con funzione Giudiziaria viene attribuita un'indennità pari complessivamente ad **€ 300,00**.

### **Art.12 – Indennità di turno**

L'indennità di turno alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art.22 CCNL 14.09.2000 fino al 21.05.2018 e a far data dalla sottoscrizione del presente art.23 CCNL 21.05.2018.

Per l'anno 2022 si richiama quanto stabilito dal contratto decentrato integrativo anni precedenti secondo il quale detta indennità è riconosciuta ai dipendenti Vigili, sulla base delle mansioni e del lavoro dagli stessi svolto, il formale riconoscimento e la relativa liquidazione è stata effettuata dal Responsabile del servizio competente previo riscontro dell'effettivo turno effettuato.

## **Titolo III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

### **Art. 13 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)**

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del Contratto. Si considera servizio esterno la giornata svolta almeno per la metà dell'orario di lavoro in servizio di vigilanza.

3. La misura dell'indennità, stabilita in € 4,00 per ogni giorno di servizio di vigilanza, è articolata in relazione allo svolgimento:

- del servizio in determinate zone sensibili del territorio nel corso dei mercati straordinari

- e durante le feste cittadine;
- del servizio con particolari mezzi, in particolare con gli strumenti di rilevazione della velocità sul territorio comunale;
  - di particolari attività connesse allo svolgimento del servizio nelle zone sensibili del territorio.
4. E' confermata l'indennità di € 780,30 di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

#### **Art. 14 – Proventi delle violazioni del codice della strada**

1. In relazione alle previsioni di cui all'art.56-quater CCNL 2016/2018, le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni del codice della strada, rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, sono stabilite in € 1.200,00 per dipendente.

Gravellona Toce, lì 28.12.2022

Parte pubblica

---

Parte sindacale:

---

R.S.U. aziendale:

---

**Allegati:**  
**Prospetti fondo decentrato anno 2022**