



CITTA' DI GRAVELLONA TOCE

Provincia del Verbano Cusio Ossola

P.zza Resistenza,10 – Tel. 0323/848386 – Fax 0323/864168 – C.F. 00332450030

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente **triennio 2023 – 2024 – 2025**

L'anno duemilaventiquattro, il giorno 21 del mese di febbraio, a seguito di preventivi incontri tra le parti, presso la sede municipale del Comune di Gravellona Toce, si sono riunite:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Presidente: Segretario Comunale Dott.ssa Paola Marino

Componente: Dott. Stefano Oglina

Delegazione di parte sindacale:

CGIL F.P.: Rainone Corrado

CISL F.P.S.: Gavinelli Mauro

UIL F.P.L.: Gallina Angelo – Racis Laura

SIAPOL:

Rappresentanti Sindacale Unitarie:

Cestari Roberto

Piazzani Giacomo

Le parti così costituite danno atto che in data 18.12.2023 hanno raggiunto l'accordo sulla pre-intesa del C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Gravellona Toce per l'anno 2023/2025 giuridico. Sull'accordo è stato espresso il parere favorevole da parte dell'organo di revisione e la sottoscrizione del definitivo è stata autorizzata con Deliberazione di Giunta Comunale n.207 del 27.12.2023.

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Art. 1 – La contrattazione decentrata

1. 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.

2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Delegazione trattante di Parte Pubblica, costituita con deliberazione della Giunta Comunale N. 204 del 1/12/2022 dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 novembre 2022.

3. 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).

Art. 2 – Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del personale delle Funzioni Locali del 2022 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal 1° gennaio dell'anno della stipula del contratto. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.

2. A livello annuale, con specifico accordo, viene ripartito il "Fondo risorse decentrate". Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, ovvero per il personale assunto con contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

Art. 3 – Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO I RELAZIONI SINDACALI

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

1. Al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali stabilite con il C.C.N.L. del 19 settembre 2002.

2. I servizi ritenuti essenziali tra quelli indicati nelle norme di garanzia del C.C.N.L. ed il contingente di persone individuato a garantirli sono:

CONTINGENTI

SERVIZIO	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	CONTINGENTE
STATO CIVILE – SERVIZIO ELETTORALE	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE DI ANAGRAFE	1
POLIZIA MUNICIPALE	FUNZIONARI E.Q. ISTRUTTORI	FUNZIONARIO E.Q. di Polizia Locale ISTRUTTORE di Polizia Locale	1 1
PROTEZIONE CIVILE	FUNZIONARI E.Q. ISTRUTTORI	FUNZIONARIO E.Q. TECNICO ISTRUTTORE TECNICO	1 1

3. Le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

a) i Funzionari titolari di incarico di E.Q., in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale appartenente al proprio Servizio, 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 alle figure apicali, titolari di incarico di E.Q. 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.

4. 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.

5. 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 LIBERTA' SINDACALI

1. In merito ai diritti, alle libertà, alle agibilità sindacali, nonché 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.

TITOLO II

IL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 6 - Classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

Art. 7 - L'istituzione delle Elevate Qualificazioni

3. I dipendenti già incaricati di Posizione Organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente o necessita di essere rinnovato, vengono incaricati di Elevate Qualificazioni secondo la disciplina prevista nel CCNL, come dettagliata nel presente CCDI e secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi.

TITOLO III
UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
E PER LA PRODUTTIVITA'

ART. 8 – 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 del 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. 9 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance del Comune vigente.

2. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 80, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa del personale, c.d. produttività collettiva e alla performance individuale, c.d. produttività individuale. L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte dell'Organo Indipendente di Valutazione. Eventualmente partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti appartenenti ad altre Amministrazioni, parzialmente utilizzati con forme diverse di gestione associata.

3. 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.

4. 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.

5. 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. 11 – Indennità per le condizioni di lavoro, di cui all’art. 70 bis del CCNL 2016/2018 e art. 84-bis CCNL 16/11/2022

1. L’indennità per le condizioni di lavoro è destinata a remunerare il personale non titolare di incarichi di E.Q. che svolge attività disagiate e/o rischiose, o implicanti il maneggio di valori.

2. L’indennità per attività disagiate e/o rischiose (pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente punto 1.

3. I valori giornalieri saranno determinati annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa, a fronte delle disponibilità economica del fondo delle risorse decentrate, e saranno graduate a seconda della gravosità dell’attività svolta per ciascuna delle fattispecie, nel limite di quanto previsto dal CCNL 16/11/2022, da Euro 1,00 ad Euro 15,00.

4. Il disagio è riconosciuto nelle situazioni lavorative che comportano, per il personale investito:

- compiti plurimi di natura esecutiva, che comportano condizioni di lavoro di maggiore difficoltà nell’esecuzione rispetto all’ordinaria attività lavorativa, diverse da quelle proprie del rischio;

le situazioni lavorative che comportino:

- una presenza in servizio non prevedibile né programmabile per ragioni organizzative funzionali della struttura;

- esposizione ad agenti atmosferici;

- frequenti spostamenti sul territorio;

- flessibilità ridotta e differenziata rispetto a quella garantita a tutti i dipendenti, con la disponibilità ed elasticità al di fuori del normale orario di lavoro.

5. Il rischio è derivante da prestazioni lavorative che comportino una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l’integrità personale, che comportano l’impiego di DPI e/o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale.

Le prestazioni individuate sono le seguenti (allegato B al D.P.R. n. 347/83):

- viabilità comunale;

- utilizzo di attrezzature professionali specifiche legate alle mansioni;

- guida di mezzi e automezzi.

6. l’indennità di maneggio valori compete all’Economo Comunale, adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa e similari, per l’espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di “agenti contabili” e che è tenuto a trasmettere il rendiconto alla Corte dei Conti.

7. Al fine dell’attribuzione dell’indennità si individuano i seguenti contingenti di personale:

PROFILO PROFESSIONALE
ECONOMO COMUNALE
CAPO- OPERAI
COLLABORATORI MANUTENTIVI

8. L’erogazione dell’indennità di condizioni di lavoro al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività, attestati dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, trasmessi, per la liquidazione delle competenze al Settore del Personale. Poiché tale indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, la medesima è da intendersi esclusa a fronte:

di qualsiasi assenza giornaliera dal lavoro, a qualunque titolo dovuta, ovvero

di assenza oraria giornaliera, a qualsiasi titolo dovuta (permesso, recupero, etc.), in misura superiore al 50% del debito orario giornaliero

9. L'indennità di cui al presente articolo è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022.

10. Le parti demandano la determinazione dell'indennità alla contrattazione annuale in ragione della disponibilità economica della contrattazione decentrata.

11. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022.

12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

13. Le Parti annualmente, in sede di contrattazione decentrata, verificano il sussistere di nuove attività lavorative che comportano l'erogazione delle predette indennità.

Art. 12 - Indennità di servizio esterno di cui all'art 100 del CCNL 16.11.2022.

1. Ai sensi dell'art. 100 quinquies del CCNL 16.11.2022 al personale della Polizia Locale, adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate, nelle giornate del suo effettivo svolgimento, spetta l'indennità di servizio esterno che compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per tutta la durata del turno. Il servizio esterno ha inizio e termina come risulta dal rilevatore automatico delle presenze in uso presso l'Ente, sulla base del servizio giornaliero stabilito dal Comandante di Polizia Locale.

3. In sede di contrattazione decentrata integrativa per la ripartizione e l'utilizzo del fondo, è stabilita la quota di fondo destinata annualmente a compensare l'indennità di cui ai precedenti commi.

4. La presente indennità non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018) di cui al precedente articolo.

5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata trimestralmente, a consuntivo, e su attestazione del Responsabile del Servizio, per le giornate di effettivo servizio esterno, di cui al punto 2 del presente articolo.

Art. 13 Welfare integrativo

1. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo di quote parte del fondo di cui all'art. 79, che verranno definiti di anno in anno nell'economico nel limite delle risorse disponibili.

Art. 14 Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 2022 una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 può essere destinata al finanziamento di:

a) Per il 25% a contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;

b) Per il 25% a finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;

c) Per il 50% a erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, oltre che per l'assunzione di personale a tempo determinato nell'ambito del servizio di Polizia Locale.

2. Il punto b) del comma 1 del presente articolo si applica solo ed esclusivamente nel caso in cui il fondo per la contrattazione decentrata non abbia già raggiunto il tetto dell'anno 2016.

3. La ripartizione delle somme previste disponibili avviene annualmente in sede di contrattazione decentrata, parte economica.

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano 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 elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.

2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).

3. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

4. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.

5. Per il trattamento economico e una più approfondita articolazione dell'istituto, si rimanda al Regolamento comunale approvato con G.C. n. 167 del 2/11/2023.

6. Si individuano le seguenti nomine a responsabile del procedimento, avvenute con atto formale, con il relativo riconoscimento:

Art. 16 – Turnazioni (art. 30 CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità di turno è prevista per le strutture operative che prevedono un servizio giornaliero di almeno 10 ore, la prestazione lavorativa può essere organizzata in turni antimeridiani, pomeridiani e notturni e viene attribuita per i periodi di effettiva prestazione del servizio nella misura di cui all'art. 30 del CCNL 16/11/2022.

2. L'indennità compete al personale del Comando di Polizia Locale per i periodi di effettiva prestazione del servizio in turno.

3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portate in aumento alle somme destinate a compensare la performance organizzativa.

5. Le parti rimandano, per quanto non previsto in sede di contratto decentrato, alla disciplina dell'art. 30 del CCNL 16/11/2022.

Art. 17 – Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità trova applicazione nella disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, e solo se espressamente istituita dal Comune di Gravellona Toce.

Art. 18 – Progressione economica all'interno delle Aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Gravellona Toce.
2. La contrattazione decentrata integrativa annualmente negozia il tetto massimo di risorse economiche disponibili per finanziare le progressioni economiche all'interno delle Aree.
3. La contrattazione decentrata integrativa potrà individuare altresì la distribuzione delle risorse disponibili per ciascuna categoria del sistema di classificazione del personale.
4. Per concorrere alla progressione economica all'interno delle Aree il dipendente dovrà possedere alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza delle progressioni, i seguenti requisiti:
 - a) aver maturato, all'interno del Comune di Gravellona Toce, almeno 2 anni compiuti di servizio, a tempo indeterminato, dall'assunzione;
 - b) aver maturato, nella posizione economica di appartenenza almeno 2 anni con decorrenza dall'ultima progressione dello stesso dipendente.
 - c) aver riportato nella valutazione di Performance un punteggio positivo nel triennio precedente l'anno di attribuzione della progressione economica.
5. Sono esclusi dalla attribuzione del 'differenziale stipendiale' i dipendenti che non sono più in servizio nel Comune alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento.
6. Per ciascuna Area verrà formulata una graduatoria che verrà pubblicata nelle bacheche del luogo di lavoro per dieci giorni consecutivi. Avverso la graduatoria, nei cinque giorni successivi la pubblicazione, ciascun dipendente potrà presentare ricorso al Responsabile del Servizio Personale.

Art. 20 – La disciplina delle progressioni verticali tra le aree speciali

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti.
2. per i criteri e le modalità di effettuazione delle procedure selettive speciali si rimanda al Regolamento interno sulle progressioni verticali.
3. Le progressioni speciali di cui al presente articolo, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107 del CCNL 2022, sono anche finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 c. 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.
4. La disciplina del presente articolo è oggetto di solo confronto con le organizzazioni sindacali.

Art. 21 – Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzato:
 - a) a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - b) a favorire processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.

Art. 22 –Buoni Pasto

Si prende atto che il Comune di Gravellona Toce, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, attribuisce al personale buoni pasto sostitutivi del valore nominale di € 7,00.= da corrispondersi solo al personale dipendente per tutti i giorni di presenza in servizio con orario spezzato, che abbia svolto in servizio almeno la metà dell'orario di lavoro previsto e continui la prestazione lavorativa anche nel periodo pomeridiano, per almeno 2 ore di servizio, con una pausa minima di minuti trenta, e/o al personale dipendente che effettua rientri pomeridiani autorizzati, in giornate con orario continuativo, per minimo due ore lavorative, con una pausa di minimo mezz'ora.

Art. 23 - Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

Gravellona Toce, lì 21/02/2024

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

La R.S.U.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente
Economico anno 2023**

Le parti, previo confronto, stabiliscono di separare il contenuto normativo, con durata triennale, e quello economico, relativo all'anno 2023.

Vengono così stabilite le seguenti misure economiche:

Indennità condizioni lavoro:

Per l'anno 2023 l'indennità viene stabilita in € 2,00 giornaliera.

Indennità di servizio esterno per la polizia locale:

Per l'anno 2023 l'indennità viene stabilita in € 4,00 giornaliera.

Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada

Ai sensi di quanto disposto dall'art.98 CCNL 2019/2021, 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.

Indennità per specifiche responsabilità

Istruttore di procedimento amministrativi di anagrafe – € 1.000,00

Istruttore di procedimento amministrativi di stato civile – € 1.000,00

Istruttore di procedimenti amministrativi elettorale – € 1.000,00

Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori - € 800,00

La delegazione di parte sindacale formula la richiesta di previsione, già a partire dal 2024, di progressioni verticali, secondo una programmazione pluriennale.

Gravellona Toce, lì 21/02/2024

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

La R.S.U.
