



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 2024 – 2025 – 2026**

L'anno duemilaventicinque, il giorno 12 del mese di marzo, a seguito di preventivi incontri tra le parti, in modalità asincrona, presso la sede municipale del Comune di Gravellona Toce, le parti così costituite:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Presidente: Segretario Comunale Dott.ssa Paola Marino

Componenti: Dott. Stefano Oglina – Dott. Paolo Medana

Delegazione di parte sindacale:

CGIL F.P.: Mussi Barbara

CISL F.P.S.: Gavinelli Mauro

UIL F.P.L.: Gallina Angelo

SIAPOL:

Rappresentanti Sindacale Unitarie:

Cestari Roberto

Piazzani Giacomo

danno atto che in data 16.12.2024 hanno raggiunto l'accordo sulla pre-intesa del C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Gravellona Toce per l'anno 2024/2026 giuridico ed economico 2024. 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.221 del 31.12.2024.

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.

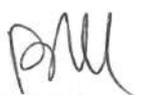
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente, con efficacia dal 01.01.2024.

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 SERVIZI DEMOGRAFICI	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.

6. La presente norma di garanzia deve ritenersi valedole anche per la partecipazione alle assemblee sindacali, secondo quanto disciplinato dall'art.4 comma 6 di cui al Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017.



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. 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:

- 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, e a coloro i quali siano 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 siano tenuti 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
AGENTI CONTABILI INTERNI
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. 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.

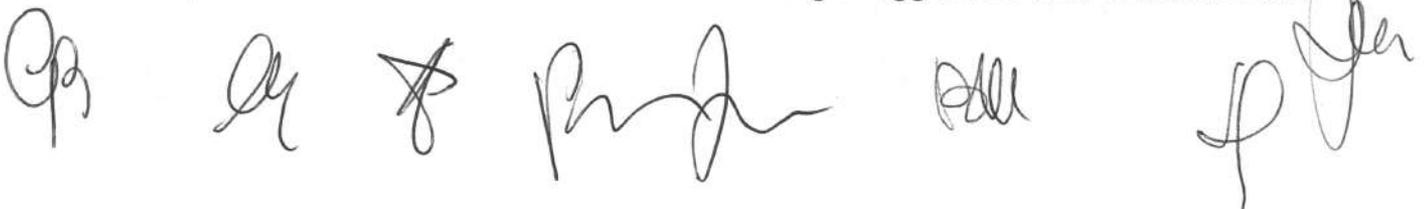
Art. 14 Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 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. Tale indennità deve essere prevalentemente tesa a premiare chi è maggiormente esposto, con la propria attività, ad una specifica responsabilità diretta di procedimenti complessi. Si esclude che detta indennità venga erogata per quei procedimenti semplici, facenti parte in modo intrinseco della normale attività di profilo.

5. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo Responsabile (Funzionario E.Q.), sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale. In caso di attivazione di nuove nomine, fermo restando la competenza esclusiva dei Responsabili (Funzionari E.Q.) in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità, a carico del Fondo risorse decentrate, delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCDI.

6. 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. 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 (da intendersi quale tipologia di procedimento) attribuiti ad ogni singolo dipendente.

Peso per appartenenza alla categoria

- a) Si attribuiscono punti 30 ai dipendenti di categoria Funzionari ed Istruttori;
- b) Si attribuiscono punti 20 ai dipendenti di categoria Operatori Esperti;

Peso per livello di autonomia e di specificità

- a) Si attribuiscono 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 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.

Peso per sussistenza di fonte normativa relativa al procedimento

- a) Si attribuiscono punti 15 al dipendente la cui responsabilità venga attribuita in presenza di fonte normativa che fissi esplicitamente la figura del responsabile e che ne determini e ne disciplini gli adempimenti, in particolare quelli di rilevanza esterna;
- b) Si attribuiscono punti 10 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 5 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.

Peso per apposizione di firma su atti di rilevanza esterna

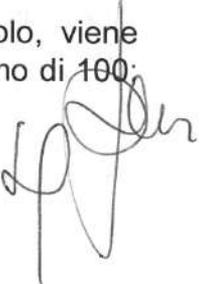
Si attribuiscono punti 5, al dipendente che, nell'ambito dei procedimenti per i quali è stata attribuita la specifica responsabilità, appone la propria firma anche in modalità digitale, su atti di rilevanza esterna, dove per tali si intendono i documenti che impegnano l'Ente.

Peso per numero di procedimenti attribuiti ad ogni singolo dipendente

- a) Si attribuiscono punti 20 al dipendente al quale vengano conferiti un numero di procedimenti superiore a sei;
- b) Si attribuiscono punti 10 al dipendente al quale vengano attribuiti un numero di procedimenti superiore a due ed inferiore a sei;
- c) Si attribuiscono punti 5 al dipendente al quale vengano attribuiti un numero massimo di due procedimenti.

Determinazione dell'indennità

Dalla sommatoria dei punti stabiliti ai sensi del comma 6 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:

CPA     

Indennità = importo massimo stabilito annualmente : 100 x punteggio complessivo

7. 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.

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

9. Le indennità di cui al presente articolo verranno liquidate e pagate annualmente.

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 3 anni compiuti di servizio, a tempo indeterminato, dall'assunzione;

b) aver maturato, nella posizione economica di appartenenza almeno 3 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.

7. 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) – massimo 40 punti. Il punteggio viene riparametrato attribuendo al voto massimo 100 il punteggio massimo 40, secondo una proporzione matematica;
- b) Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare n.4 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito, per un massimo di 40 punti, con calcolo proporzionale ai giorni effettivi di anzianità;
- c) Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, per un punteggio massimo di 20 punti.

Le competenze professionali acquisite sono:

a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;

b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;

c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

I titoli di studio/abilitazione e i corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

Titolo di studio superiore a quello di accesso alla categoria di appartenenza: 3 punti

Abilitazione professionale: 1 punto

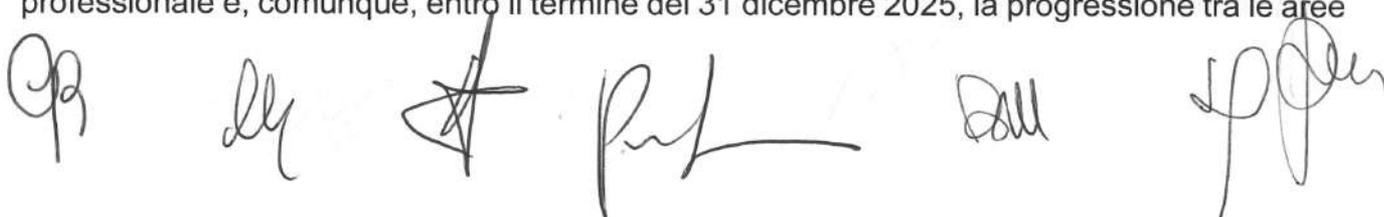
Corsi post laurea e corsi di specializzazione di durata almeno annuale: 1 punto

Corsi di aggiornamento o formativi: 0,30 per ciascuno.

In caso di parità di punteggio verrà applicata l'anzianità di servizio, in caso di ulteriore parità la maggiore età anagrafica.

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.

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

1. 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.

Le modalità di erogazione del buono pasto sono stabilite da apposito Regolamento, adottato dalla Giunta Comunale e oggetto di confronto sindacale.

Art. 23- 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.

2. Allo scopo, le parti danno atto di concordare sul testo del Regolamento sull'attribuzione delle quote di incentivazione tecnica, adottato dalla Giunta Comunale con proprio atto del 12.02.2024 n.30 che, a seguito della sottoscrizione definitiva del presente testo contrattuale, sarà sottoposto all'organo esecutivo comunale per la sua approvazione.

Art. 24 - 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.



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente **Economico anno 2024**

Le parti, previo confronto, stabiliscono di separare il contenuto normativo, con durata triennale, e quello economico, relativo all'anno 2024.

Nel rispetto delle destinazioni del Fondo di produttività stabilito dall'art.80 CCNL 2019/2021, vengono destinate alla contrattazione le seguenti risorse economiche:

Indennità condizioni lavoro: € 3.678,00
Indennità specifiche responsabilità: € 4.600,00
Indennità di turno: € 9.120,38
Indennità servizio esterno: € 5.760,00
Progressioni economiche: € 13.500,00
Produttività: € 13.324,18

Vengono così stabilite le seguenti misure economiche:

Indennità condizioni lavoro:

Per l'anno 2024 l'indennità viene stabilita in € 2,00 giornaliera.

Al fine di recuperare la quota del 2023 non corrisposta, nel rispetto del limite di legge, viene stabilita in € 4,00 l'indennità riconosciuta per il maneggio valori, solo relativamente all'anno 2024.

Indennità di servizio esterno per la polizia locale:

Per l'anno 2024 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

Le indennità vengono corrisposte con applicazione dei criteri stabiliti dall'art.15 del Contratto Integrativo – parte normativa – 2024/2026. Per l'anno 2024, in considerazione della quota disponibile assegnata per le specifiche responsabilità, si stabilisce in € 1.000,00 l'importo massimo. Vengono individuate, per l'anno 2024, le seguenti responsabilità, con la relativa pesatura:

Istruttore di procedimento amministrativi di anagrafe – punti 95/100 – importo indennità: € 1000,00

Istruttore di procedimento amministrativi di stato civile – punti 95/100 – importo indennità: € 1000,00

Istruttore di procedimenti amministrativi elettorale – punti 95/100 – importo indennità: € 1000,00

Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori – punti 65/100 – importo indennità: € 700,00

Dall'anno 2025, sulla base dei criteri approvati, e nel limite delle risorse annualmente assegnate, l'attribuzione delle specifiche responsabilità avverrà secondo quanto disciplinato dall'art.15 comma 5 del Contratto Integrativo – parte normativa – 2024/2026.



Indennità aventi specifica disposizione di legge

I seguenti importi vengono stabiliti sulla base delle somme trasferite all'Ente dai competenti Uffici centrali:

importi riconosciuti da ISTAT per censimenti ed indagini statistiche: € 457,14 (al netto degli oneri previdenziali)

CONTRIBUTO INTEGRAZIONE LISTE ELETTORALI ANPR - PNC - A.1.1 RAFFORZAMENTO MISURA PNRR M1C1 - INVESTIMENTO 1.4: € 2.969,31 (al netto degli oneri previdenziali)

COMPENSI PER INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - ART. 113 D.LGS 50/2016 - ART. 45 D.LGS 36/2023: € 22.600,00 (al netto degli oneri previdenziali)

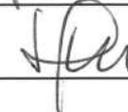
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – Compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.1 comma 1091 L.145/2018: € 6.770,00

Le quote non utilizzate per il pagamento delle indennità o per le progressioni orizzontali confluiranno nel fondo di produttività.

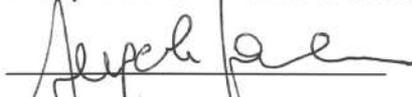
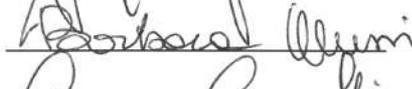
Gravellona Toce, li 12.03.2025

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:





I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

 UIC FRL
 FP CGIL
 CISL FP

La R.S.U.

