



COMUNE DI GRAVELLONA LOMELLINA

Provincia di Pavia

(Piazza Delucca, 49 – tel.0381/650057 – 0381/650211 fax 0381/650127)

www.comune.gravellonalomellina.pv.it

E-mail: protocollo@comune.gravellonalomellina.pv.it

IPOTESI CCDI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI GRAVELLONA LOMELLINA IN ATTUAZIONE DEL CCNL 21.05.2018. FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022.

L'anno duemilaVENTIDUE, addì VENTICINQUE del mese di NOVEMBRE, presso la sede comunale di Gravellona Lomellina si è riunita la delegazione trattante costituita con atto di Giunta Comunale n. 51 del 26.11.2021, nelle persone di:

- Dott. Maurizio Gianlucio VISCO – Segretario Comunale
- D.ssa Elena VOLPI – Responsabile del servizio finanziario e tributi

Si prende atto che non è stata eletta la rappresentanza sindacale.

per la sottoscrizione dell'Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo in attuazione del CCNL 21.05.2018 – Fondo risorse decentrate anno 2022.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) 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.
2. 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 Lomellina 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, per le materie trattate, ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente contratto ha validità per il triennio normativo 2016-2018 e comunque fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.
2. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

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;
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

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

(*) N.B.: la percentuale sarà definita in sede di atto di indirizzo della Giunta alla delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 6

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie;
3. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo.

4. Le modalità sono quelle stabilite dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018.
5. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
6. Sono previste :
 - n. 4 progressioni economiche per il personale dipendente a partire dal 01.01.2023 : n. 3 in categoria C (una da C1a C2, una da C3 a C4 e una da C4 a C5) e n. 1 in categoria B (da B6 a B7)
 - n. 3 progressioni economiche a partire dal 01.01.2024 : una in categoria C (da C5 a C6) e n. 2 in categoria D (da D2 a D3).

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano **rischio**, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
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.

**Per il Comune di Gravellona Lomellina si individua la figura dell' operatore esterno
L'importo definito è pari ad € 1,50 giornalieri di effettiva presenza in servizio cadauno.**

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.
4. La misura dell'indennità riferita al **maneggio valori** è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.

Per il Comune di Gravellona Lomellina non si individua alcuna figura in quanto gli agenti contabili fruiscono dell'indennità per specifiche responsabilità

Art. 8

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza , in particolare attività che consentono la risoluzione di problemi di media complessità, con relazioni organizzative interne e con relazioni esterne di tipo diretto anche di natura complessa. Sono individuate n. 3 figure, rispettivamente nell'ufficio tributi (€ 2.500,00), nell'ufficio protocollo (€ 2.500,00) e nell'ufficio ragioneria (€ 1.250,00).

Art. 9

Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che nella situazione attuale non esistono all'interno del Comune di Gravellona Lomellina aree di pronto intervento.

Art. 10

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.
- 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;
- 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 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. 11

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. La contrattazione può in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, elevare il contingente fino ad un ulteriore 10%. Si rimanda la contrattazione all'occorrenza.

Art. 12

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

2. La flessibilità prevede un'entrata flessibile posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita riferita all'orario mattutino.

3. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei Responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 13

Orario di lavoro e orario multi periodale (artt. 22 e 25, CCNL2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;

3. L'orario multi periodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane. Si rimanda la contrattazione all'occorrenza.

Art. 14

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 15

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che nella situazione attuale nessun servizio necessita di turnazioni.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 16

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 al 70-bis del Contratto "Indennità condizioni lavoro" (vedi art. 7 del presente contratto).
3. La misura dell'indennità per l'Agente di Polizia Locale, in quanto svolge servizio esterno in modo prevalente, **viene determinata in €. 2,00 per tutti i giorni di effettiva presenza.**

Art. 17

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:

- del grado rivestito e delle connesse responsabilità;

- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

3. Viene individuata quale Indennità di Funzione per l'unico Agente di Polizia Locale una somma pari ad €. 2.500,00 annui lordi.

LA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Articolo 67, CCNL 2016 - 2018

Si allega la costituzione fondo 2022

Letto, approvato e sottoscritto

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Visco Dr. Maurizio Gianlucio

Volpi D.ssa Elena