

**CONTRATTO**  
**COLLETTIVO DECENTRATO**  
**INTEGRATIVO DEL COMUNE**  
**DI**  
**RIVALTA DI TORINO**  
**Anni 2020/2022**

# TITOLO 1

## DISPOSIZIONI GENERALI

### **Art. 1 - Vigenza e sfera di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente (non dirigente) del Comune di Rivalta di Torino e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. 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.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'Ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
3. La sua durata è triennale salvo:
  - a) Modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - b) La ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - c) La volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.

### **Art. 2 - Costituzione del fondo risorse decentrate**

1. Il presente contratto concerne l'utilizzo del fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018, per l'anno 2020, come quantificato secondo le risultanze dell'**allegato 1**.

## TITOLO 2

### RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ACCESSORIO

#### **Art. 3 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

##### **(Art. 7, comma 4, lett. A CCNL 21/05/2018)**

1. Il fondo di cui al precedente articolo per gli istituti contrattuali di cui all'**allegato 2**, è utilizzato, ai sensi dell'art. 68 CCNL 21.05.2018, secondo quanto indicato nei successivi articoli.
2. 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:
  - a) Progressioni economiche nella categoria;
  - b) Indennità di comparto;
  - c) Quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.09.2000 e all'art. 6 del CCNL 05.10.2001;
  - d) Indennità ex VIII livelli.
3. Le Parti definiscono i criteri per ripartire, delle 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 con risorse stabili.
4. Le parti definiscono che la quota disponibile delle risorse stabili, pari ad € 54.848,99 venga destinata per € 25.000,00 a nuove progressioni economiche e per € 18.348,99 agli altri istituti di cui al comma 2 dell'art. 68. La restante quota del fondo risorse decentrate, pari ad € 11.500,00 viene decurtata per consentire l'incremento del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e garantire il mantenimento del rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.
5. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

6. L'Ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi. Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale specifica e nettamente diversa.

7. Le decisioni dei Dirigenti di Settore e/o Responsabili di servizio, nella gestione delle risorse e dei benefici previsti nei contratti collettivi, devono ispirarsi ai principi di correttezza, buona fede e di ragionevolezza.

8. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché agli altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati in favore del personale a tempo parziale in misura frazionata o non direttamente proporzionale al regime dell'orario adottato.

#### **Art. 4 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

##### **(Art. 7, comma 4, lett. B CCNL 21/05/2018)**

1. L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi avviene attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione in vigore presso l'Ente.
2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata secondo le modalità definite nel presente articolo, a livello di Ente, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.

#### **Art. 5 – Differenziazione del premio individuale**

##### **(Art. 69 CCNL 21/05/2018)**

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni della performance individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale. La misura della maggiorazione è

- determinata nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.
2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita annualmente al 10% del personale che abbia conseguito una valutazione superiore a 94 ed in modo proporzionale alla consistenza dei diversi settori dell'Ente.
  3. A parità di punteggio conseguito, l'attribuzione avverrà a favore del più anziano di servizio nella P.A. e nel caso di ulteriore parità, a favore del più anziano di età anagrafica.

## **Art. 6 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

### **(Art. 7 comma 4 lett. C CCNL 21/05/2018)**

1. A norma dell'art. 16, c. 2, CCNL 31.03.1999, la progressione economica all'interno della categoria (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
1. Le parti concordano di destinare alla progressione orizzontale per l'anno 2020 risorse pari a € 25.000,00 affinché sia garantito il principio della selettività e il riconoscimento ad una quota limitata di dipendenti.
2. le condizioni per poter accedere alla procedura di selezione sono le seguenti:
  - periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi
  - non aver avuto procedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto nell'anno precedente all'attribuzione della progressione economica 1)
  - avere ricevuto nel triennio precedente una valutazione positiva
3. L'attribuzione della progressione economica avverrà sulla base della graduatoria definita con i seguenti criteri:
  - 70 punti saranno attribuiti sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, prendendo in considerazione i migliori due anni del triennio in questione.
  - 30 punti saranno attribuiti in considerazione delle precedenti progressioni economiche secondo i seguenti parametri:

- ✓ 30 punti = 0 progressioni
- ✓ 20 punti = 1 progressione
- ✓ 15 punti = 2 progressione
- ✓ 10 punti = 3 progressione
- ✓ 5 punti = 4 progressione e oltre

4. Per l'anno 2020 la progressione economica avrà decorrenza 1° gennaio 2020;

### **Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro**

#### **(Art. 7 comma 4 lett. D – Art. 70 bis CCNL 21/05/2018)**

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:

- 1,50 € al giorno

3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizione di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:

- a. Con sostanze chimiche e biologiche;
- b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
- d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- 2 € al giorno

4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa è erogata l'indennità di cui al presente comma solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

<b>Valori trattati Importi maneggiati giornalieri</b>	<b>Indennità €/giorno</b>
Fino a € 49.999,99	1,00
oltre € 50.000,00	1,55

5. La sussistenza delle condizioni che determinano l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro di cui al presente articolo, viene accertata con atto del Dirigente del Settore e/o Responsabile del servizio.
6. La suddetta indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21/05/2018.

### **Art. 8 - Indennità per Specifiche Responsabilità**

#### **(art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21/05/2018)**

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexsies del CCNL 21.5.2018.
3. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Dirigente del Settore e/o Responsabile del servizio, secondo i criteri vigenti, comunicato al lavoratore.
4. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.

## **Art. 9 – Indennità per Specifiche Responsabilità**

### **(art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21/5/2018)**

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2, del CCNL 21.05.2018 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:
  - ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
  - responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;
2. L'importo di € 350 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 7 se erogata con la stessa motivazione.
3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore più elevato.

## **Art. 10 – Indennità di turno**

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 23.

## **Art. 11 – Indennità di Reperibilità di stato civile. Incremento.**

### **(Art. 7 comma 4 lett. I – ART. 24 CCNL 21/05/2018)**

1. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 12,00. Detta indennità è riconosciuta ai dipendenti addetti al servizio di stato civile per la durata di ore quattro.
2. Si applica la maggiorazione del 10% prevista dal comma 6 dell'art. 24 del CCNL 24/05/2018.

# **TITOLO 3**

## **PERSONALE POLIZIA LOCALE**



## **Art. 12 – Indennità di servizio esterno**

### **(Art. 7 comma 4 lett. E - ART. 56 - quinquies CCNL 21/05/2018)**

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 compete al personale della polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza in via continuativa.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018.
3. L'indennità di cui al presente articolo, è quantificata in € 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno.
4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile del Servizio Polizia Locale.
5. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile.

## **Art. 13 – Indennità di funzione**

### **(Art. 7 comma 4 lett. E - ART. 56 - sexsies CCNL 21/05/2018)**

1. In applicazione dell'art. 56 sexsies del CCNL 21.5.2018 è attribuita un'indennità di funzione al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del servizio, nella misura massima di € 2.000,00.
2. L'indennità compete per le seguenti attività:
  - ✓ Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
  - ✓ Coordinamento di funzioni e servizi in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa;
  - ✓ Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

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

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile della Polizia Locale, mediante provvedimento scritto. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Il Responsabile verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

### **Art. 12 - Progetti per il conseguimento di obiettivi dell'Ente.**

Ai sensi, dell'art. 67 c. 5 CCNL 21.05.2018 viene destinata, come già previsto per l'esercizio 2019, la somma complessiva di € 63.000,00 al fine di sostenere gli oneri del trattamento accessorio del personale per il conseguimento degli obiettivi sotto riportati:

#### **a. - Progetto Sostegno alla Genitorialità**

Il progetto comprende la realizzazione di incontri tematici in materia di sostegno alla genitorialità con l'utilizzo delle risorse umane in servizio presso i nidi comunali e la partecipazione del personale alle iniziative nell'ambito dei progetti rivolti alla prima infanzia

***Il fondo massimo complessivo è di € 900,00***

#### **b. – Asilo nido centri estivi**

La partecipazione del personale addetto all'asilo nido, alle attività con i bambini durante il mese di luglio, viene compensata con i seguenti importi: € 31,00 per ogni giorno lavorato per le educatrici.

***Il fondo massimo complessivo è di € 2.000,00***

#### **c. - Incentivi al personale di P.M. per progetto di potenziamento dei servizi di sicurezza e controllo stradale (art. 56 quater CCNL 21.05.2018)**

La partecipazione **del personale di Polizia locale alle attività del Progetto**, è compensata come illustrato nel progetto medesimo

***Il fondo massimo complessivo è di € 30.000,00***

#### **d. - Incentivi al personale per il progetto di sgombero neve**

Viene garantito alla squadra operai l'incentivo succitato attraverso specifico progetto.

***Il fondo massimo complessivo è di € 7.400,00***

***e. - Incentivi al personale per la partecipazione del personale al Progetto monitoraggio e bonifica amianto .***

Viene garantito al personale dell'Ufficio tecnico l'incentivo come illustrato nel progetto medesimo

***Il fondo massimo complessivo è di € 3.000,00***

***f. - Incentivi alla partecipazione del personale al progetto Attività di supporto agli eventi culturali ed a manifestazioni pubbliche diverse***

L'attività di supporto organizzativo del personale comunale in occasione degli eventi e manifestazioni in ambito culturale viene compensata come illustrato nel progetto medesimo

***Il fondo massimo complessivo è di € 5.600,00***

***g. Incentivi per la partecipazione del personale al Progetto attività di gestione dei profili social dell'ente***

L'attività viene è compensata come illustrato nel progetto medesimo

***Il fondo massimo complessivo è di € 2.000,00***

***h. Incentivi per la partecipazione del personale al Progetto apertura della casa comunale in occasione dei matrimoni da celebrare presso la sala del consiglio il sabato mattina e presso il Castello degli Orsini ed ex Cappella del Monastero per il rispetto normative anticovid 19.***

L'attività viene compensata come illustrato nel progetto medesimo

***Il fondo massimo complessivo è di € 1.000,00***

***i. Transizione al digitale.***

Il progetto riguarda il processo di riforma del nuovo CAD – Codice amministrazione digitale e interessa il personale dell'Ufficio ICT, Staff del Segretario e ufficio Segreteria generale e Provveditorato.

L'attività viene compensata come illustrato nel progetto medesimo

***Il progetto si realizzerà nel biennio 2020/2021 con un fondo massimo complessivo è di € 9.000,00 di cui 4.000,00 per l'anno 2020.***

***j. Progetto servizi demografici***

Il progetto riguarda la riorganizzazione dei servizi demografici ai cittadini a seguito dell'emergenza sanitaria

***Il fondo massimo complessivo è di € 2.600,00***

***k. Progetto PagoPA***

Il progetto coinvolge l'ufficio ragioneria e tutti gli uffici che gestiscono servizi a domanda individuale per l'attivazione e la gestione dei pagamenti elettronici verso la pubblica amministrazione.

***Il progetto si realizzerà nel biennio 2020/2021 con un fondo massimo complessivo è di € 8.100,00 di cui 3.000,00 per l'anno 2020.***

**Art. 13 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge**

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità già stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

**Art. 14 - Servizio sostitutivo mensa**

Il servizio sostitutivo mensa viene garantito al personale che presti attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane. A decorrere dal 2021 la modalità di erogazione del servizio avviene con il rilascio di un buono pasto a carico dell'ente, pari ad euro 4,80 e cumulabili secondo la normativa vigente, da utilizzare negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e di vendita di generi alimentari aventi sede nel comune di Rivalta e che si convenzioneranno con il comune stesso.

**Art. 15 - Norme finali**

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

**SOTTOSCRIZIONE:****Luogo:****Data: 23 dicembre 2020**

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:</b>		<b>FIRMA</b>
1. Presidente	d.ssa Iris IMBIMBO	f.to in originale
2. Componente		
3. Componente		

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:</b>		
<b>SIGLA</b>	<b>NOME E COGNOME</b>	<b>FIRMA</b>
1. <i>C.G.I.L. - FP</i>	Daniele ZANGROSSI	f.to in originale
2. <i>C.I.S.L. - FP</i>	Roberto MASCOLO	f.to in originale
3 U.I.L. - FPL	Maurizio CUTAIA	f.to in originale

<b>RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:</b>	<b>FIRMA</b>
Sara Schifano	f.to in originale
Tiziana Vardanega	f.to in originale
Maurizio Natale	f.to in originale