

# COMUNE DI SALERANO CANAVESE

Città Metropolitana di Torino

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

### PARTE ECONOMICA ANNO 2023

#### PERSONALE NON DIRIGENTE

(Art. 8 del C.C.N.L. 16.11.2022)

L'anno 2023, il giorno sette del mese di novembre alle ore 13:00, nella residenza del Comune,

TRA

#### **I componenti della delegazione di Parte Pubblica:**

Dr.ssa Anna Rita D'ANSELMO – Segretario Comunale

Sig. Giorgio Donatelli – Resp. Servii Demografici

#### **I rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali nelle persone di:**

UIL – Enti Locali Paolo OSELLA

Visti gli art. 7 e 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato in data 16.11.2022;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 18.07.2023, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata costituita la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative;

Ritenuto di dover addivenire ad una ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo inerente i criteri di ripartizione delle risorse;

Dato atto che la presente ipotesi di contratto verrà sottoposta al controllo sulla compatibilità dei costi da parte del Revisore dei Conti Dott.ssa PERCIAVALLE Emanuela.

**SI APPROVA LA SEGUENTE IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATIVO – PARTE ECONOMICA:**

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 Oggetti e obiettivi

1



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. La 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.
3. Si precisa che sono state applicate le novità introdotte dall'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019 che modificano il tetto al salario accessorio così come introdotto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, recepite dal D.M. attuativo del 17.03.2020 il quale prevede che, a partire dall'anno 2020, il limite del salario accessorio debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro-capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti al 31.12.2023 rispetto ai presenti al 31.12.2018.  
In seguito alle verifiche eseguite si attesta che i dipendenti presunti in servizio al 31.12.2023 saranno inferiori o pari al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 e pertanto il fondo ed il limite di cui al citato art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 non è stato adeguato in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018.

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

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Salerano Canavese 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 modifica, per l'annualità 2023, il precedente accordo sottoscritto, nella sua ipotesi in data 28.02.2022.

## **Art. 3 Durata – Revisione**

1. Il CCI a cui la presente ipotesi si riferisce, ha durata annuale e riguarda l'annualità 2023. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo e tale opportunità è oggetto del presente atto.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito nell'ultimo accordo, fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

## **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. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto.

2

2. 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. 80 del CCNL 2019-2021, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. 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. 79, 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.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

#### **Art. 6**

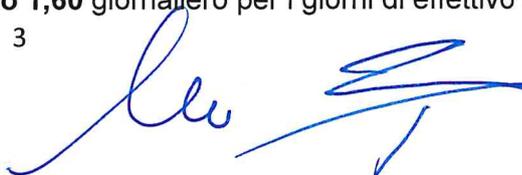
##### **Progressioni economiche**

1. A norma dell'art. 14, comma 3, del CCNL 2019-2021, la progressione economica all'interno dell'area 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. L'ammontare delle risorse stabili da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa ed è fissato in € 750,00 suddiviso nelle seguenti aree:
  - € 750,00 per l'area degli istruttori;Eventuali residui andranno inseriti nel Fondo della Produttività Anno 2023.
3. I criteri per l'attribuzione della progressione orizzontale sono definiti all'Art. 17 del CCDI Parte Normativa 2023/2025.

#### **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 così come definito dall'art. 70 bis del CCNL 2018 e dall'art. 84 bis del CCNL 16.11.2022. 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, e definite dall'Art. 10, comma 3, del CCDI Parte Normativa 2023/2025.  
Il valore della indennità è stabilito, in **Euro 1,60** giornaliero per i giorni di effettivo servizio.



Il costo totale è quantificato in **Euro 300,00** per l'anno 2023.

3. La misura dell'indennità riferita **al maneggio valori** è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si concedono al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori, una indennità proporzionale al valore medio mensile dei valori maneggiati e per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al maneggio valore, così come definito dall'Art. 10, comma 4, del CCDI Parte Normativa 2023/2025.

Il costo totale è quantificato nella misura massima di **Euro 60,00** per l'anno 2023.

#### **Art. 8**

##### **Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)**

1. Al personale non titolare di P.O. al quale, con specifico provvedimento, sono riconosciute specifiche responsabilità, ai sensi dell'Art. 84 del CCNL 16.11.2022 e dell'Art. 11 del CCDI Parte Normativa 2023/2025, è riconosciuta una indennità per lo svolgimento della seguente funzione:
  - Amministratore di sistema (supporto alle esigenze e problematiche inerenti i sistemi informatici e applicativi in uso) - Processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al CAD:
    - n. 1 dipendente – dal 01.01.2023 - € 500,00 annui;
  - Ufficiale di Stato civile, anagrafe ed elettorale:
    - n. 1 dipendenti – dal 01.01.2023 - € 500,00 annui;
  - Responsabile tributi:
    - n. 1 dipendente – dal 01.01.2023 - € 500,00 annui;
  - Attività legate al Servizio di Protezione Civile:
    - n. 1 dipendente – dal 01.01.2023 - € 500,00 annui;
2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, con una maggiorazione del 70%.

Il costo totale è quantificato in **Euro 2.000,00** per l'anno 2023.

#### **Art. 9**

##### **Correlazione tra la retribuz. di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)**

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
  - **gli incentivi per funzioni tecniche** di cui all'Art. 45 del codice dei contratti D.Lgs. n. 36/2023.  
Trova applicazione il vigente regolamento approvato con deliberazione Giunta comunale n. 26 del 26.06.2017.  
L'importo previsto per l'anno 2023 è pari ad **Euro 1.000,00**.

#### **Art. 10**

##### **Banca delle ore (art. 33 CCNL 16.11.2022)**

*Giorgio Donatelli*

4

*[Signature]*

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.  
Si richiama l'aggiornamento della precedente circolare del 01.10.2018, datata 05.04.2019.

#### **Art. 11**

#### **Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16.11.2022)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nel Comune di Salerano Canavese l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (ad esempio: trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno, ecc.).
2. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1, disciplinata con circolare del 05.04.2019 richiamata al precedente Art. 11.

#### **Art. 12**

#### **Incentivo di produttività**

1. Le parti convengono che i criteri in base ai quali verrà erogato l'incentivo di produttività al personale, ad esclusione del personale titolare di posizioni organizzative, sulla base delle valutazioni effettuate dai Responsabili dei vari Servizi, saranno quelli previsti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 34/2020.
2. Le quote personali e le economie di altri istituti contrattuali non assegnati, andranno ridistribuite nello stesso anno.
3. L'importo totale è quantificato in **Euro 2.309,38**.

### **TITOLO IV – LA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**

Articolo 80, c. 2, lett. b) CCNL 16.11.2022

#### **Art. 13**

#### **Le modalità di costituzione - ANNO 2023**

1. Le modalità di costituzione del fondo sono dettate prevalentemente dall'art. 80 del CCNL 16.11.2022 che distingue tra risorse stabili e risorse variabili. L'ammontare di dette risorse rientra nel limite previsto dall'art. 23, comma 2, del D. L. n. 75/2017, così come recepito dal D.M. attuativo del 17.03.2020 il quale prevede che, a partire dall'anno 2020, il limite del salario accessorio debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro-capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti al 31.12.2022 rispetto ai presenti al 31.12.2018.  
In seguito alle verifiche eseguite si attesta che i dipendenti in servizio al 31.12.2023 non saranno superiori al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 e pertanto il fondo ed il limite di cui al citato art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 non è stato adeguato in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018.

**Comune di Salerano Canavese**

**Preventivo**

*Giorgio Donatelli*

5

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

	<b>2023</b>
<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	
<b>Risorse storiche</b>	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	<b>5.295,41</b>
<b>Incrementi stabili soggetti al limite</b>	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	349,05
<b>Totale incrementi stabili (a)</b>	<b>349,05</b>

<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	161,59
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	249,60
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021	169,00
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	121,33
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	937,42
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>	<b>1.638,94</b>
<b>DECURTAZIONI – a detrarre</b>	
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa ( <b>Enti con e senza DIRIGENZA</b> )	77,78
<b>Totale decurtazioni parte stabile (c)</b>	<b>77,78</b>
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)</b>	5.566,68
<b>I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)</b>	<b>7.205,62</b>

<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - integrazione 1,2%	301,18
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite (d)</b>	<b>301,18</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	

Giorgio Donatelli

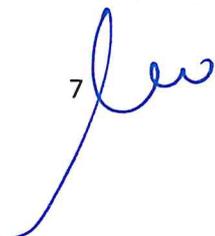


Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 E 2022	338,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra P.O. e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	130,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra P.O. e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022	130,00
Art. 80 c. 2 lett. G) CCNL 2022 – INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	1.000,00
Art. 8 c. 3 DL 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNNR	264,77
<b>Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)</b>	<b>1.862,77</b>

<b>II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)</b>	<b>2.163,95</b>
--------------------------------------------	-----------------

<b>III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)</b>	<b>9.369,57</b>
-----------------------------------------------------------------------	-----------------

<b>DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI</b>	
<b>Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010</b>	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	<b>0,00</b>
<b>Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015</b>	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	<b>0,00</b>
<b>Decurtazioni per rispetto limite</b>	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	<b>0,00</b>
<b>IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)</b>	<b>5.867,86</b>
<b>V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)</b>	<b>9.369,57</b>


**FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999**

Fondo straordinario stanziato

**0,00****Art. 14  
Le modalità di utilizzo - ANNO 2023**

In base all'articolo 80 del CCNL 16.11.2022 segue il prospetto che dimostra l'utilizzo del Fondo per l'Anno 2023.

<b>Comune di Salerano Canavese</b>	
<b>UTILIZZO FONDO</b>	<b>2023</b>
<b>V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)</b>	9.369,57
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)</b>	7.205,62
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO ( C)</b>	2.163,95
<b>UTILIZZO FONDO PARTE STABILE</b>	
	<b>PREVENTIVO</b>
<b>Progressioni economiche STORICHE</b>	4.013,95
<b>Indennità di comparto</b> art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	936,24
<b>Differenziali stipendiali</b> specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	750,00
<b>Totale utilizzo risorse stabili (D)</b>	<b>5.700,19</b>
<b>SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)</b>	<b>1.505,43</b>
<b>Totale utilizzo progressioni</b>	4.763,95

<b>UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018)</b>	
Art. 80 c. 2 lett. G) CCNL 2022 – INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	1.000,00
<b>Totale utilizzo risorse vincolate (F)</b>	<b>1.000,00</b>

*Giorgio Donatelli*<sup>8</sup>

**DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE  
INTEGRATIVA**

Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	360,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	2.309,38
Totale utilizzo altre indennità (H)	2.669,38
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	9.369,57

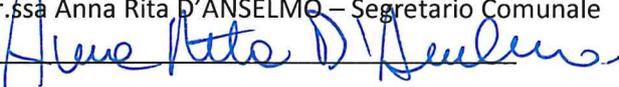
SOTTOSCRIZIONE:

Salerno Canavese

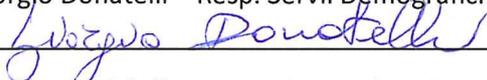
Data: 07/11/2023

**I componenti della delegazione di Parte datoriale:**

Dr.ssa Anna Rita D'ANSELMO – Segretario Comunale



Sig. Giorgio Donatelli – Resp. Servizi Demografici



**I rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali nelle persone di:**

UIL – Enti Locali Paolo OSELLA

---



