



COMUNE DI SALERANO CANAVESE

Città Metropolitana di Torino

✉ Via G. Marconi n. 7 int. 1 - C.A.P. 10010 – ☎ 0125- 53123 FAX 0125- 538447
E-MAIL salerano.canavese@ruparpiemonte.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2022

(Art. 7 e 8 del C.C.N.L. 21 maggio 2018)

L'anno 2022 il giorno 25 del mese di OTTOBRE alle ore 8,30 nella residenza del Comune,

TRA

I componenti della delegazione di Parte Pubblica:

Dott.ssa Anna Rita D'ANSELMO – Segretario Comunale
Dott.ssa Emilia Marieta SAGLIA – Istruttore Servizio Finanziario
Quale R.S.U. del Comune di Salerano Canavese

I rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali nelle persone di:

UIL – Enti Locali Paolo OSELLA

Visto il Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente sottoscritto in data 20/12/2021 per il periodo 2021 - 2023;

Visto il Contratto decentrato integrativo normativo sottoscritto in data 01/12/2021 per il periodo 2021 - 2023;

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 15 del 28/02/2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale l'ente ha provveduto a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative;

Ritenuto di dover addivenire ad una ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo e ridefinire la parte economica del suddetto contratto;

Dato atto che il presente contratto verrà sottoposta al controllo sulla compatibilità dei costi da parte del Revisore dei conti.

SI APPROVA IL SEGUENTE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATIVO:



COMUNE DI SALERANO CANAVESE

Città Metropolitana di Torino

✉ Via G. Marconi n. 7 int. 1 - C.A.P. 10010 - ☎ 0125- 53123 FAX 0125- 538447
E-MAIL salerano.canavese@ruparpiemonte.it

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetti 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 nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Le materie oggetto di contrattazione e 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 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 sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dall'anno 2021 all'anno 2023.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito 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. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;

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. 68 del CCNL 2016-2018, fermo



COMUNE DI SALERANO CANAVESE

Città Metropolitana di Torino

✉ Via G. Marconi n. 7 int. 1 - C.A.P. 10010 – ☎ 0125- 53123 FAX 0125- 538447
E-MAIL salerano.canavese@ruparpiemonte.it

restando che le nuove progressioni economiche, comprensive dal 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. 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.

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.

Art. 6

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2 del CCNL del 31.03.1999, 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. Per l'anno 2022 si prevede una progressione orizzontale da B3 e B4.

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

4. I criteri per la partecipazione alle procedure di selezione sono disciplinati dal regolamento che viene allegato in bozza ed approvato a seguito di conclusione della contrattazione.

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. 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:



COMUNE DI SALERANO CANAVESE

Città Metropolitana di Torino

✉ Via G. Marconi n. 7 int. 1 - C.A.P. 10010 - ☎ 0125- 53123 FAX 0125- 538447
E-MAIL salerano.canavese@ruparpiemonte.it

- 1,60 € al giorno

3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni 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:

- 1,60 € al giorno

4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati Importi maneggiati giornalieri	Indennità €/giorno
Fino a € 100,00	-
Da € 100,01 a € 500,00	1,00
Oltre € 500,00	1,55

Art. 8

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

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:

- Coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a € 3.000,00 è determinato in relazione alle seguenti variabili:

Grado di Complessità: 33%

- Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 33%
- Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 33%
- Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 33%

Complessità 33%



COMUNE DI SALERANO CANAVESE

Città Metropolitana di Torino

✉ Via G. Marconi n. 7 int. 1 - C.A.P. 10010 – ☎ 0125- 53123 FAX 0125- 538447
E-MAIL salerano.canavese@ruparpiemonte.it

- Responsabilità organizzativa: valore 1/6 del 33%;
- Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 33%;
- Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 33%;
- Grado relazioni interne: valore 1/6 del 33%;
- Innovazione e sviluppo: valore 1/6 del 33%;
- Attività di studio e ricerca: valore 1/6 del 33%;

Responsabilità: 33%

- Responsabilità Economica: valore 1/3 del 33%;
- Responsabilità Amministrativa: valore 1/3 del 33%;
- Strategicità: valore 1/3 del 33%

3. 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 l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Dirigente/Funziario, sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Dirigenti finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Dirigente/Funziario verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Comitato di Direzione.

6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- a. determinazione del budget;
- b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di 3.000,00 €;
- c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 - quinquies, c. 2, CCNL 2018)

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70- quinquies, comma 2 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;



COMUNE DI SALERANO CANAVESE

Città Metropolitana di Torino

✉ Via G. Marconi n. 7 int. 1 - C.A.P. 10010 – ☎ 0125- 53123 FAX 0125- 538447
E-MAIL salerano.canavese@ruparpiemonte.it

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- agli archivisti informatici;
- ai formatori professionali;

Compensare le specifiche responsabilità:

- derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile

2. L'importo di € 350,00 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 11 se erogata con la stessa motivazione.

3. L'indennità fino a € 350,00 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente/Funziionario, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario Generale. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

5. La misura della indennità verrà determinata suddividendo il budget, definito annualmente tra le parti, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 350,00.

Art. 10

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 esclusioni delle posizioni organizzative.

2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

TITOLO III – PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 11

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 CCNL.

3. Sono confermate le indennità per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. di cui all'art. 16 del CCNL 22.01.2004.



COMUNE DI SALERANO CANAVESE

Città Metropolitana di Torino

✉ Via G. Marconi n. 7 int. 1 - C.A.P. 10010 – ☎ 0125- 53123 FAX 0125- 538447
E-MAIL salerano.canavese@ruparpiemonte.it

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 di Giunta Comunale n. 48 del 10/10/2022.
2. Le quote personali, le economie di altri istituti contrattuali non assegnati, compreso l'incentivo funzioni tecniche, andranno ridistribuite nello stesso anno.
3. Nel caso in cui si ottengano dei risparmi sull'erogazione del fondo per la produttività, i suddetti risparmi saranno riliquidati ai dipendenti che hanno ottenuto una valutazione superiore al 95%; in caso di valutazioni inferiori al 95% i risparmi saranno accantonati ed aumenteranno il fondo per la produttività individuale e collettiva del successivo anno.
4. Le valutazioni saranno comunicate, in modo anonimo, alla RSU mentre ogni Responsabile del relativo Servizio avrà il compito di comunicare e motivare la valutazione a ciascun interessato.
5. L'importo totale è quantificato in € 4667,61 che sarà liquidato nei limiti del fondo.

Per la parte pubblica:

In originale: Dott.ssa Anna Rita D'ANSELMO

In originale: RSU Dott.ssa Emilia Marieta SAGLIA

Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

in originale: Paolo OSELLA

SALERANO CANAVESE

