



COMUNE DI SALASSA
Città Metropolitana di TORINO

Piazza Umberto I n.5 – Salassa 10080 (TO)

☎ 0124/36145 – Fax 0124/36195 ✉ mail: info@comune.salassa.to.it

posta elettronica certificata: protocollo@pec.comune.salassa.to.it sito internet: www.comune.salassa.to.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DI LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI SALASSA
ACCORDO ANNO 2021

Siglato dalle parti il 01.12.2021

Relazione economico-finanziaria del 01.12.2021

Parere revisore del 06.12.2021

Autorizzazione alla stipula con delibera di G.C. n. 76 del 07.12.2021

FIRMATO IL 09.12.2021

L'anno 2021, il giorno 01 del mese di dicembre nel Palazzo Comunale di Salassa, si sono riunite le parti per l'esame del contratto collettivo integrativo.

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7, comma 3 del CCNL del 21/05/2018 è così composta:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Il Presidente: Dr.ssa Antimina MANCINO

Componente: Geom. Flavio Martino Pezzenda

Sindaco Uditore: Roberta BIANCHETTA

Delegazione di parte sindacale:

CISL FP:

FP CGIL: Gianluca OSSOLA

UIL F.P.L.:

C.S.A.:

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

IL rappresentante R.S.U: Stefania TRUCANO

The image shows three sets of horizontal lines representing signature lines. The first set contains three signatures: the top one is for Dr.ssa Antimina Mancino, the middle one is for Geom. Flavio Martino Pezzenda, and the bottom one is for Roberta Bianchetta. The second set contains one signature for Gianluca Ossola. The third set contains one signature for Stefania Trucano.

Visto:

- Il Contratto Integrativo Decentrato Integrativo per il biennio 2019-2020 sottoscritto in data 17.12.2020;
- La determinazione di costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2021;

Tra le suddette parti si conviene e si sottoscrive quanto segue:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 - Oggetto e obiettivi

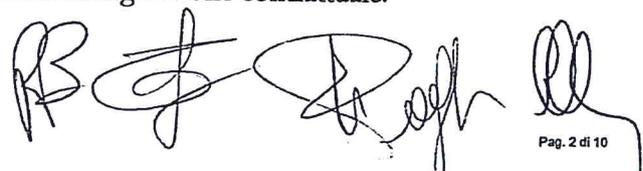
1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione 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 CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Salassa 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 CCDI 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 disciplinato.

Art.3 – Durata (Proroga disposizioni normative CCDI 2019-2020)

1. In data 31.12.2020 è scaduto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa – relativo al biennio 2019-2020 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 16.12.2020 e sottoscritto in via definitiva dalla delegazione trattante in data 17.12.2020.
2. Le parti, tenuto conto che ad oggi non sono intervenute modifiche contrattali, approvano la proroga delle disposizioni normative contenute nel CCDI 2019-2020 per tutto l'anno 2021.
3. 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.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
6. 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 - Lavoro Straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2018 pari a € 2.100,63. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
3. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
4. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Art.5 - 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 restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13°, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art.6 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
2. 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.
3. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.
4. Una valutazione inferiore al 60% del punteggio massimo assegnabile, corrisponde a valutazione negativa e non dà luogo ad alcun compenso.
5. Sono esclusi dalla partecipazione al premio i dipendenti che nel corso dell'anno abbiano ricevuto un provvedimento disciplinare superiore al richiamo scritto;



Art.7 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
2. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
3. La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
4. La maggiorazione sarà attribuita a n. 1 unità del personale interessato dai processi di valutazione, quella che ha conseguito la valutazione maggiore.
5. In caso di parità nella valutazione si procederà per sorteggio.

Art.8 - Progressioni economiche (art. 16, CCNL 21.5.2018)

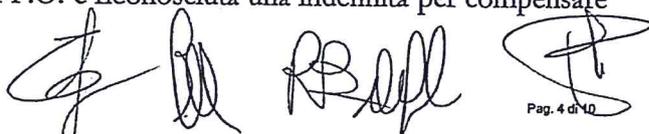
1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali.
3. Il personale interessato, per poter partecipare alla selezione deve essere in possesso dei requisiti di cui all'allegato A) nel quale sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione. Per l'anno 2021, si concorda di destinare parte delle risorse stabili disponibili al finanziamento di n. 3 progressione economica orizzontale con decorrenza 01.01.2021 così come di seguito specificato:
 - Categoria B n.1 passaggio da B4 a B5 → destinati € 353,80
 - Categoria C n.1 passaggio da C3 a C4 → destinati € 732,65
 - Categoria D n.1 passaggio da D3 a D4 → destinati € 1.177,61
4. Le parti concordano la possibilità di attribuire ulteriori PEO al personale avente diritto nelle prossime annualità.

Art.9 - 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. 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.
3. Si concorda di corrispondere, a partire dal 01.01.2019, l'importo giornaliero di € 1,40 quale indennità di rischio al personale di categoria B addetto al servizio tecnico manutentivo

Art.10 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 e c.2, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per compensare



Pag. 4 di 10

l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità:

- responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;
- autonomia operativa con gestione di applicativi informatici di particolare complessità. L'importo destinato a tale indennità è quantificato in € 2.500,00 da destinare al Referente finanziario.

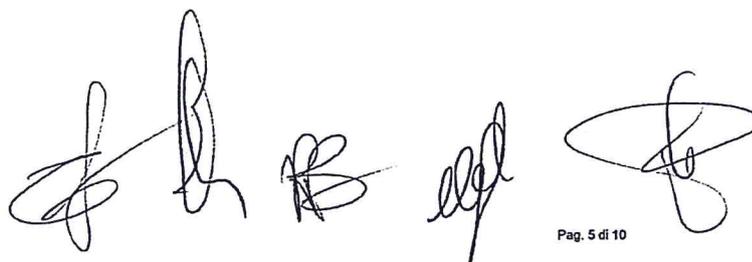
2. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale di categoria C con accesso C.1 è attribuita l'indennità prevista per la qualifica di ufficiale di anagrafe, riconosciuta nella misura di € 300,00;
- al personale di categoria C con accesso C.1 è attribuita l'indennità prevista per le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, riconosciuta nella misura di € 300,00;
- al personale di categoria C con accesso C.1 è altresì attribuita un'indennità per l'espletamento di funzioni aggiuntive rispetto a quelle istituzionali – mantenimento servizio "Punto Prelievo Sangue", istituito con delibera di G.C. 46/2016). L'importo destinato a tale indennità è quantificato in € 1.708,00 così suddivisi:
 - € 404,00 Cat.C Amministrativo/€ 404,00 Cat.C Polizia municipale/€ 600,00 da suddividere per il 50% tra le Catt. B servizio tecnico manutentivo/€ 300,00 Cat C Finanziario.

3. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

Art.11 – Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
 - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113 del D.Lgs. n.50/2016 ed s.m.i., nei limiti dettati dalla stessa norma e con le modalità previste dal relativo regolamento;
 - i compensi ISTAT per prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti;
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art.67, c.3, lett. i, e c.5, lett. b), CCNL 2018.



Le risorse relative al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2021 sono così quantificate:

	2021
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche-Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	18.013,50
Incrementi stabili soggetti al limite	
Totale incrementi stabili (a)	0,00
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	450,40
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018-Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	416,00
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	866,40
DECURTAZIONI - a detrarre	
Totale decurtazioni parte stabile (c)	0,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)	18.013,50
I - Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A+a+b-c)	18.879,90
RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 4 CCNL-2018 - integrazione 1,2%	1.134,77
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente	1.708,00
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	2.842,77
Decurtazioni risorse variabili sottoposte al limite	
Totale decurtazioni parte variabile sottoposte al limite	0,00
Totale voci variabili soggette al limite al netto di altre decurtazioni	2.842,77
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	6.000,00
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	3.857,29
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	8,70
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	9.865,99
II - TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	12.708,76
III - Totale risorse fondo prima delle decurtazioni (I+II)	31.588,66
DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	1.627,81
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	0,00
IV - TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	19.228,46
V - TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	29.960,85
FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	2.100,63

Fondo straordinario erogato	0,00
-----------------------------	------

Per l'anno 2021 il suddetto fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività verrà utilizzato come segue:

UTILIZZO FONDO	2021
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	29.960,85
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	17.487,86
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	12.472,99

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE	
	PREVENTIVO
Progressioni economiche STORICHE	10.265,19
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	2.940,63
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	2.264,05
Totale utilizzo risorse stabili (D)	15.469,87
Somme stabili ancora disponibili alla contrattazione (E=B-D)	2.017,99
Totale utilizzo progressioni	12.529,24

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018)	
Art.68 c.2 lett. g) CCNL 2018 - Incentivi per funzioni per funzioni tecniche	6.000,00
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	6.000,00
Somme stabili ancora disponibili alla contrattazione (E=B-D)	2.017,99
Somme variabili ancora disponibili alla contrattazione (G=C-F)	6.472,99

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	600,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	2.500,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	600,00
Premi collegati alla performance organizzativa – Obiettivi finanziati con risorse Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018	1.708,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	2.000,00
Totale utilizzo altre indennità (H)	7.408,00
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	28.877,87

VII- Risorse ancora disponibili a seguito di utilizzo (V-VI)	1.082,98
---	-----------------

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmata per la parte sindacale dalla R.S.U.;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, se presenti alla trattativa;
- sia firmata dalla delegazione di parte pubblica.

Segue atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale, sentito il parere del Revisore dei conti.

Salassa, li 9/10/2021



ALLEGATO A

CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisiti d'accesso

Possono accedere alla selezione i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza presso l'Ente nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi alla data del 1.1.2021;
- dipendenti che abbiano conseguito nel triennio 2018, 2019 e 2020 la valutazione della performance individuale positiva e che abbiano raggiunto tutti gli obiettivi;
- dipendenti che non abbiano ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta negli ultimi 3 anni.

2. Criteri di valutazione

1. Il requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è di aver raggiunto una valutazione della performance almeno pari al 90% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente. Tale punteggio pesa complessivamente per il 70%.
2. L'ulteriore criterio di valutazione risulta l'esperienza acquisita. Tale criterio pesa complessivamente nella percentuale del 30%.
3. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno 2021.

Alle valutazioni ottenute nel triennio preso in considerazione viene attribuito il seguente punteggio:

- valutazione pari o maggiore di 97: 100 punti
- valutazione pari o maggiore di 96 e minore di 97: 90 punti
- valutazione pari o maggiore di 95 e minore di 96: 80 punti
- valutazione pari o maggiore di 95 e minore di 96: 70 punti
- valutazione pari o maggiore di 93 e minore di 95: 50 punti
- valutazione pari o maggiore di 90 e minore di 93: 30 punti

I punteggi ottenuti per ciascun anno vengono sommati e proporzionati al 70%.

Il secondo criterio riguarda l'esperienza acquisita, valutata in base agli anni di anzianità di servizio presso l'ente, così calcolata:

- data di assunzione dal 1980-1985: 100 punti
- data di assunzione dal 1986-1990: 88 punti
- data di assunzione dal 1991-1995: 76 punti
- data di assunzione dal 1996-2000: 64 punti
- data di assunzione dal 2001-2005: 52 punti
- data di assunzione dal 2006-2010: 40 punti
- data di assunzione dal 2011-2015: 28 punti
- data di assunzione dal 2016-2020: 16 punti

Il punteggio ottenuto viene proporzionato al 30%.

I punteggi ottenuti per ciascun criterio vengono sommati.

A parità di punteggio, all'interno della stessa categoria, sarà attribuita la progressione secondo il seguente ordine di priorità:

- a. dipendenti che da più tempo non hanno avuto una progressione;

3. Procedimento

1. A seguito della sottoscrizione del presente CCDI che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il Responsabile del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.
2. Per ciascun dipendente che partecipa alla selezione è compilata una scheda, preceduta da un colloquio con l'interessato. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di



accettazione del punteggio ottenuto. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile del Settore Personale decide in via definitiva.

3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

