



**COMUNE DI AIRASCA  
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO**

---

**Via Roma, n. 118 – 10060 Airasca (TO) Tel 011.9909401 - Fax 011.9908282  
Email [protocollo@comune.airasca.to.it](mailto:protocollo@comune.airasca.to.it) web [www.comune.airasca.to.it](http://www.comune.airasca.to.it)**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
COMPARTO FUNZIONI LOCALI  
PERSONALE NON DIRIGENTE**

**Accordo ponte normativo ed economico anno 2022**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
ANNO 2022  
PARTE NORMATIVA**

**INDICE**

**PREMESSA**

**ART. 1 - DISPOSIZIONI GENERALI**

**ART. 2 - REMUNERAZIONE PROCESSI DI OTTIMIZZAZIONE DEL LAVORO**

**ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO**

**ART. 4 - UTILIZZO DELLE RISORSE**

**ART. 5 - CRITERI RELATIVI ALL'UTILIZZO DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO DEL PERSONALE INCARICATO DELLE AREE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (art. 13 e 14 CCNL 21/05/2018)**

**ART. 6 - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

**6.1 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO**

**6.2 - CRITERI PER COMPENSARE L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' DA PARTE DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C e D (art. 70 quinquies CCDI 21/05/2018)**

**ART. 7 - PROGETTI DI INCREMENTO QUALITATIVO O QUANTITATIVO DEI SERVIZI**

**ART. 8 - INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO**

**ART. 9 - INDENNITA' DI REPERIBILITA'**

**ART. 10 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

**ART. 11 - BANCA MINUTI A RECUPERO**

**ART. 12 - BUONO PASTO ELETTRONICO**

**ART. 13 - FLESSIBILITA' ORARIA**

**ART 14 - DISPOSIZIONI FINALI**

## PREMESSA

Il CCNL 21/05/2018 stipulato per il periodo 1° Gennaio 2016 - 31 Dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica, rinnovato tacitamente di anno in anno, esplica i suoi effetti anche per l'anno 2022.

Con il presente contratto si intende regolamentare la parte normativa e quella economica del personale dipendente del Comune di Airasca relativamente all'anno 2022.

### **ART. 1 - DISPOSIZIONI GENERALI**

1. Il presente Contratto è redatto a disciplina degli istituti affidati alla contrattazione decentrata integrativa e dell'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il personale dipendente non dirigente del Comune di Airasca.
2. La decorrenza dell'efficacia e dell'applicabilità delle clausole del presente CCDI è fissata dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, salvo modifiche e/o integrazioni richieste dalle parti che saranno opportunamente discusse.
3. Le parti concordano che gli istituti disciplinati nel presente accordo siano applicati fino alla sottoscrizione del successivo accordo decentrato integrativo.
4. Le modalità di utilizzo delle risorse economiche, nel rispetto della disciplina prevista dal CCNL sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale. A tal fine annualmente le parti sottoscrivono apposito accordo economico.

### **ART. 2 - REMUNERAZIONE PROCESSI DI OTTIMIZZAZIONE DEL LAVORO**

1. Annualmente la contrattazione integrativa economica di cui al comma 4, art. 1, destina una quota del fondo di cui all'art. 1, comma 2, del CCNL 1/4/1999 alla remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro all'interno dell'Ente a favore di tutto il personale che partecipa a tali processi, di ogni categoria, a tempo indeterminato, determinato o comandato in ingresso da altro ente.
2. Ai dipendenti a tempo indeterminato assunti o cessati nel corso dell'anno la remunerazione viene rapportata in 365/esimi al periodo lavorativo prestato.
3. Ai dipendenti a tempo determinato la remunerazione viene assegnata solo per i periodi lavorativi continuativi minimi di 12 mesi nell'anno di riferimento.

### **ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO**

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, di anno in anno è costituito con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario e di detta costituzione viene data tempestivamente notizia alle R.S.U. e alle OO.SS firmatarie del presente accordo.

2. Spetta alla Giunta Comunale la possibilità di integrare annualmente il Fondo in parola, secondo le previsioni e i limiti di cui al comma 2 del citato art. 67 CCNL 21/05/2018, salvo quanto disposto dalla normativa nel tempo vigente.
3. Entro la fine dell'anno di riferimento deve essere siglato definitivamente l'accordo economico prima di procedere alla remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro, previa quantificazione delle risorse effettivamente spese sui singoli istituti e sulla base dell'entità complessiva del fondo di cui comma 1 e 2 del presente articolo.

#### **ART. 4 - UTILIZZO DELLE RISORSE**

1. Il fondo per la remunerazione del salario accessorio costituito secondo quanto disciplinato all'art. 3 del presente CCDI è destinato, in linea di massima, a finanziare gli istituti di seguito elencati, nel rispetto di quanto disciplinato dai contratti collettivi nazionali, dalla normativa vigente e dalle decisioni che saranno prese, in merito all'utilizzo, con cadenza annuale:
  - progressioni economiche all'interno delle categorie;
  - indennità di comparto;
  - risorse per l'erogazione dell'indennità di turno, rischio, reperibilità;
  - maneggio valori;
  - risorse per il compenso delle specifiche responsabilità affidate al personale di categoria B, C, D non incaricato di posizione organizzativa;
  - indennità di servizio esterno;
  - compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;
  - compensi per le attività e le prestazioni previste da specifiche norme di legge;
  - risorse per il compenso di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.
2. L'effettivo utilizzo verrà di anno in anno approvato con apposito atto di Giunta Comunale.

#### **ART. 5 - CRITERI RELATIVI ALL'UTILIZZO DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO DEL PERSONALE INCARICATO DELLE AREE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (art. 13 e 14 CCNL 21/05/2018)**

1. L'assetto strutturale/funzionale dell'Ente, prevede attualmente n. 3 posizioni organizzative, rispettivamente presso:
  - Servizi Finanziari e Tributi;
  - Servizi Tecnici: edilizia privata e pubblica, ambiente, urbanistica, SUAP, manutenzione;
  - Polizia Locale;
2. La retribuzione di risultato, nei limiti stabiliti, viene corrisposta al personale avente diritto a seguito del processo di valutazione individuale operato dal Segretario generale. I criteri adottati per la valutazione dei dipendenti incaricati sono individuati nel "Sistema di valutazione e di misurazione" vigente al momento della valutazione stessa.
3. Possono essere individuate Aree di Alta Professionalità, laddove previste dal CCNL vigente.

## **ART. 6 - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

### **6.1 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO**

1. Ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 è consentito riconoscere una apposita indennità ai dipendenti che svolgano attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio valori.
2. Tali indennità sono corrisposte per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività e proporzionata all'eventuale part-time.
3. Le indennità da corrispondere e l'individuazione dei dipendenti interessati verrà effettuata nella parte economica della contrattazione.

### **6.2 CRITERI PER COMPENSARE L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' DA PARTE DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C e D (art. 70 quinquies CCDI 21/05/2018)**

1. Il sistema di conferimento dell'indennità, unitamente alla pesatura dei vari livelli di responsabilità, deve essere chiaro e individuabile, coerente con il modello organizzativo impostato dall'Ente ed utile ad incentivare l'assunzione di responsabilità individuali evitando conflitti nell'ambito delle relazioni interne.
2. All'inizio di ogni anno il Segretario generale, di concerto con la Giunta Comunale, procede all'individuazione del numero delle posizioni di responsabilità presenti tra il personale di categorie B, C e D, quest'ultimo che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, e alla pesatura di ogni singolo livello di responsabilità in base a specifici criteri valutativi.
3. Per i dipendenti assegnati al Servizio di Supporto agli organi di Direzione Politica le specifiche responsabilità vengono riconosciute ed assegnate con provvedimento del Sindaco.
4. Con le stesse modalità di cui al precedente punto, il valore economico di ogni singola posizione di responsabilità è determinato all'inizio di ogni anno, nel limite del valore massimo stabilito dal CCNL (€ 3.000,00 annuali) e dello stanziamento all'uopo assegnato.
5. Per i dipendenti inseriti nei Servizi Demografici, Elettorale e Stato Civile è prevista l'erogazione dell'indennità derivante dalla qualifica di Stato Civile, per un importo massimo stabilito dal CCNL di € 350,00 rapportato in caso di part-time.

## **ART. 7 - PROGETTI DI INCREMENTO QUALITATIVO O QUANTITATIVO DEI SERVIZI**

1. Le risorse integrative di cui all'art 15, comma 2 del CCNL 1.4.1999 sono destinate alla retribuzione di progetti che l'Amministrazione ritiene prioritari rispetto al perseguimento degli indirizzi politici ed amministrativi dell'esercizio di riferimento.

2. I progetti, redatti dal Responsabile del servizio saranno esclusivamente destinati all'attivazione dei percorsi di cambiamento organizzativo o di ampliamento e/o miglioramento che vanno ad incidere sulla qualità del lavoro o sulla professionalità dei dipendenti.
3. Tali progetti saranno resi noti ai lavoratori in un'apposita riunione e a conclusione del progetto stesso il responsabile informerà i lavoratori del grado di raggiungimento degli obiettivi. Saranno previsti anche momenti di verifica intermedia durante l'attuazione dei progetti stessi.

#### **ART. 8 - INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO**

1. Ai sensi dell'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018 viene riconosciuta l'indennità di servizio esterno al personale della Polizia Locale, il cui importo giornaliero è determinato entro il limite massimo stabilito dal CCNL di € 10,00 ed è relativo alle giornate di effettiva presenza in servizio.

#### **ART. 9 - INDENNITA' DI REPERIBILITA'**

1. Ai sensi dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018 viene riconosciuta l'indennità di reperibilità al personale del Servizio di Stato Civile, per la durata di 4 ore, nelle giornate feriali non lavorative (sabato) e nei casi di giornate festive susseguenti (es. 25-26 dicembre) per n. 1 giornata per evento, nelle misure previste dal sopracitato articolo 24 per il minimo.

#### **ART. 10 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

1. Nel corso del periodo di validità del presente CCDI, viene prevista l'attribuzione di Progressioni Economiche Orizzontali al personale di Cat. C, destinate al 50% degli aventi diritto, così come previsto dalla normativa vigente.
2. L'effettiva attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali è comunque subordinata al rispetto dei requisiti di permanenza nel livello di anni due, e alla media positiva delle valutazioni della performance del triennio precedente.
3. La decorrenza delle Progressioni Economiche Orizzontali è concordata all'01/01/2022.
4. Al restante 50% del personale di Cat. C avente diritto, che non sarà destinatario delle Progressioni Economiche Orizzontali con decorrenza dall'01/01/2022, viene prevista l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali con decorrenza dall'01/01/2023.

#### **ART. 11 - BANCA MINUTI A RECUPERO**

1. È possibile l'utilizzo, mediante recupero da effettuarsi entro il mese successivo, dei minuti eccedenti il normale orario di servizio nella misura massima di 15' al giorno. Tale misura verrà indicata, nel sistema di rilevazione delle presenze, con la voce "Recupero banca minuti". L'eventuale eccedenza non utilizzata entro il termine prestabilito, verrà azzerata.

#### **ART. 12 - BUONO PASTO ELETTRONICO**

1. Al personale del Comune di Airasca è riconosciuto il buono pasto elettronico, il cui importo e disciplina di erogazione sono oggetto della parte economica del contratto e di apposito regolamento.

### **ART. 13 - FLESSIBILITÀ ORARIA**

1. È prevista una flessibilità oraria di 30 minuti giornalieri, rapportati alla percentuale di eventuale part-time, che potrà essere utilizzata sia per l'entrata posticipata o anticipata che per il superamento della pausa mensa, la cui durata minima è di 30 minuti. Tale flessibilità, di norma, deve essere compensata la stessa giornata del suo utilizzo e comunque, l'eventuale debito orario, entro il mese di riferimento. Gli eventuali minuti non recuperati entro il mese di riferimento saranno decurtati dallo stipendio.
2. Nel rispetto dell'art. 27 del CCNL 21/05/2018, allo scopo di conseguire una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare, potranno essere concesse, in relazione a particolari situazioni e compatibilmente alle esigenze di servizio, deroghe per ulteriori flessibilità che verranno valutate, ed eventualmente concesse, su esplicita richiesta del dipendente che si trovi nelle condizioni di cui al citato art. 27 del CCNL 21/05/2018, richiesta che dovrà essere corredata di dettagliata motivazione dalla quale si possa evincere il limite temporale di applicazione. Questo in considerazione del fatto che l'istituto della flessibilità è previsto, dal legislatore, per migliorare il rapporto di conciliazione tra attività lavorativa e vita familiare ma tiene sempre conto delle esigenze di servizio.

### **ART. 14 - DISPOSIZIONI FINALI**

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti ivi disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Per quanto riguarda le materie oggetto di contrattazione non disciplinate nel presente accordo integrativo si rimanda agli specifici accordi.
3. Ai sensi dell'art. 40 comma 3-quinquies del D.Lgs.165/2001, l'ente non può sottoscrivere contratti decentrati in contrasto con i vincoli ed i limiti risultanti dai CCNL o che disciplinano materie non espressamente demandate al livello negoziale decentrato o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale. Nei casi di violazione dei vincoli e limiti imposti dal CCNL o dalla legge le relative clausole sono nulle. Non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli artt. 1339 e 1419 comma 2 del codice civile.
4. Il presente contratto potrà essere sottoposto a revisione qualora se ne ravvisasse l'opportunità a seguito delle disposizioni e degli istituti contrattuali disciplinati nel nuovo contratto collettivo nazionale del Comparto Autonomie Locali.
5. Viene individuata come data di applicazione quella del 1° Gennaio 2022.

Airasca, 12/12/2022

**Per la parte pubblica:**

Il Segretario generale: Dott.ssa Carmela Donatella MAZZOTTA \_\_\_\_\_

**Per la parte sindacale:**

CGIL-FP                      Davide TRON \_\_\_\_\_

UIL-FPL                      Maurizio CUTAIA \_\_\_\_\_

RSU                              Laura SCAGLIA \_\_\_\_\_

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
ANNO 2022  
PARTE ECONOMICA**

**INDICE**

- 1. COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2022**
- 2. UTILIZZO DELLE RISORSE**
- 3. CRITERI PER COMPENSARE L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' DA PARTE DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C e D**
- 4. DETERMINAZIONI IN MERITO ISTITUTI CONTRATTUALI A SEGUITO SCIoglimento DELL'UNIONE (BANCA MINUTI A RECUPERO - FLESSIBILITÀ ORARIA)**
- 5. BUONI PASTO – DETERMINAZIONE VALORE**
- 6. VARIE ED EVENTUALI**

## 1. COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2022

Il fondo risorse decentrate anno 2022, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 74 del 23/11/2022, sulla base delle direttive formulate dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 97 del 17/11/2022, nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili al netto delle decurtazioni consolidate art. 9 comma 2 bis	29.272,09
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	921,00
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	194,40
Totale risorse al netto delle decurtazioni consolidate art. 9 comma 2 bis	<b>30.387,49</b>
Decurtazione annuale per rispetto limite complessivo del salario accessorio dell'anno 2016	- 1.014,43
Totale Fondo risorse decentrate	<b>29.373,06</b>
Risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative anno 2022	<b>33.005,00</b>

## 2. UTILIZZO DELLE RISORSE

### 3. CRITERI PER COMPENSARE L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' DA PARTE DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C e D

Non vengono sottoposte a contrattazione somme per totali € 16.998,55, in quanto l'utilizzo è ormai consolidato o concordato nelle precedenti contrattazioni, le quali sono relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	6.085,57
Progressioni orizzontali	10.912,98
Altro	-
Totale	<b>16.998,55</b>

Le parti decidono di utilizzare la somma rimanente nei modi riportati ai punti seguenti.

#### **Indennità maneggio valori**

Euro 2,00 giornalieri lordi per ogni giorno di servizio effettivo con maneggio di denaro, che vengono riconosciuti all'Economo comunale e agli Agenti Contabili per una spesa presunta complessiva di euro 2.377,00.

#### **Indennità di reperibilità**

L'indennità di reperibilità viene corrisposta al personale del Servizio di Stato Civile nella misura prevista dall'art. 24 del CCNL 28/05/2018 per il servizio di reperibilità della durata di 4 ore nelle giornate feriali non lavorative (sabato) e nei casi di giornate festive susseguenti (es. 25-26 dicembre) per n. 1 giornata per evento. La spesa presunta per tale istituto ammonta ad euro 250,00;

### **Indennità di servizio esterno**

L'importo giornaliero per il servizio esterno del personale della Polizia Locale viene stabilito euro 2,00. La corresponsione di tale indennità è correlata all'effettivo svolgimento del servizio. La spesa presunta per tale istituto è pari ad euro 652,00.

### **Indennità per Specifiche Responsabilità (art. 70 quinquies comma 1)**

Si riconosce un'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità a personale di categoria B e C nelle seguenti aree e con i seguenti importi:

Area Servizi Demografici e Stato Civile: GRECO Filomena – Esecutore Professionale – cat. B6 euro 500,00

Area Polizia Locale: TOSCANO Davide – Agente di Polizia Locale – cat. C2 euro 600,00

### **Indennità per Specifiche Responsabilità (art. 70 quinquies comma 2)**

Si riconosce un'indennità per specifiche responsabilità derivanti dalla qualifica di Ufficiale di Stato Civile nell'importo di euro 350,00 per ogni dipendente del servizio rapportato al periodo di nomina per una spesa complessiva di euro 817,00.

### **Progressioni economiche orizzontali**

Vengono destinati presunti euro 1.323,00 per l'istituto di cui sopra e l'effettiva attribuzione è comunque subordinata al rispetto dei requisiti di permanenza nel livello di anni due, e alla media positiva delle valutazioni della performance del triennio precedente.

Le parti, concordano, che le procedure di attribuzione delle PEO al personale di Cat. C, come previsto dall'art. 10 della parte normativa del presente CCDI, saranno destinate al 50% degli aventi diritto, così come previsto dalla normativa vigente.

La decorrenza delle progressioni economiche orizzontali è concordata all'01/01/2022.

Al restante 50% del personale di Cat. C avente diritto, che non sarà destinatario delle Progressioni Economiche Orizzontali con decorrenza dall'01/01/2022, viene prevista l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali con decorrenza dall'01/01/2023 per presunti euro 1.323,00.

### **Risorse destinate alla produttività**

Dedotte tali destinazioni rimangono a disposizione per la produttività individuale e collettiva la somma presunta di euro 5.661,11, da distribuire con le modalità di cui al Regolamento di misurazione e valutazione della performance.

## **Compensi ISTAT per prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti**

Euro 194,40 derivanti da compensi ISTAT per prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, onnicomprensivo degli oneri.

### **4. DETERMINAZIONI IN MERITO ISTITUTI CONTRATTUALI (BANCA MINUTI A RECUPERO - FLESSIBILITÀ ORARIA)**

Vengono confermati gli Istituti contrattuali della Banca minuti a recupero e della flessibilità oraria che erano stati fissati nel precedente CCDI anno 2021.

Tali istituti sono regolati dagli artt. 11 e 13 della parte normativa del presente CCDI.

### **5. BUONI PASTO – DETERMINAZIONE VALORE**

Considerate le risorse finanziarie disponibili, l'Amministrazione Comunale, con deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 02/12/2021, ha approvato il "Regolamento per l'erogazione e l'utilizzo dei buoni pasto elettronici in favore del personale dipendente del Comune di Airasca" e ha stabilito in euro 5,00 (cinque) il valore nominale del buono pasto elettronico.

Airasca, 12/12/2022

#### **Per la parte pubblica:**

Il Segretario generale: Dott.ssa Carmela Donatella MAZZOTTA \_\_\_\_\_

#### **Per la parte sindacale:**

CGIL-FP                      Davide TRON \_\_\_\_\_

UIL-FPL                      Maurizio CUTAIA \_\_\_\_\_

RSU                              Laura SCAGLIA \_\_\_\_\_