



COMUNE DI CARBONARA SCRIVIA

PREINTESA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE
(ART. 80 CCNL 16.11.2022)**

ANNO 2025

SR SE Bemo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2025 E RIPARTIZIONE RISORSE ANNO 2025 – IPOTESI DI ACCORDO

L'anno 2025, il giorno 21 del mese di novembre, nella sede comunale, si sono riunite - a seguito di terza convocazione disposta con prot. n. 2523/2025 - in sede di preintesa la delegazione trattante di parte datoriale, individuata con deliberazione di Giunta Comunale n. 39/2025 del 23.09.2025 e quella di parte sindacale.

Sono presenti:

per la delegazione di parte pubblica – datoriale
Dott.ssa Sasso Stefania, Segretario Comunale

Per la delegazione di parte sindacale

Ernestino Stornini – Csa

Stefano Brollo – CISL

~~Maggio Maggio~~ CGIL

Si è quindi stipulato il seguente accordo di contrattazione integrativa:

Art. 1

Finalità e principi

1. Le parti, visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 16.11.2022 del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa.
2. A tal fine convengono sulla durata annuale del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) redatto sulla base dei criteri preesistenti, come definiti nel precedente contratto.
3. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si colloca tra le azioni volte al miglioramento della performance organizzativa ed individuale e costituisce uno degli strumenti per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna. È contestualmente uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale, si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro.
4. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per l'erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
5. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni previste nella legge n. 300/1970, c.d. "Statuto dei diritti dei lavoratori", nel D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., nel D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., e all'interno delle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali Di Lavoro per il personale del comparto Regioni ed Autonomie locali, con particolare riferimento a quello del 16/11/2022.

Art. 2

Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 16/11/2022 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.



2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo vigente.

Art. 3

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane, per la produttività e per le prestazioni di lavoro straordinario

Il fondo per l'anno 2025 è stato determinato, applicando i criteri dettati dall'art. 79 CCNL del 16/11/2022, confermando le risorse stabili già individuate per l'anno 2024:

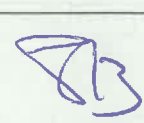
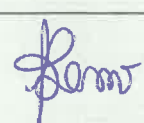
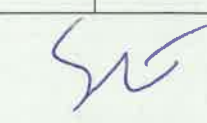
<u>RISORSE DECENTRATE STABILI</u>			
	RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
1	Art. 79 c. 1 CCNL 2022 - art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato risorse decentrate stabili anno 2017	€ 13.857,83
	<i>DESCRIZIONE (EURO)</i> Unico importo consolidato (art. 67 c. 1 CCNL 21.5.18) 8.494,83 Art. 67 comma 2 lett. B) CCNL 22.05.2018 (non soggette a limite) Incremento dotazione organica - anno 2019 0,00 Incremento per adeguamento valore pro-capite 5.363,00 TOTALE risorse stabili 13.857,83 A dedurre per accantonamento Fondo PO -4.704,90 TOTALE AL NETTO DELL'ACCANTONAMENTO 9.152,93		
2	Art. 79 c. 1 CCNL 2022 - art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	€ 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (4 persone)	€ 332,80



3	art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (le differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data)	
4	art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato, compresa la quota di tredicesima mensilità. (importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera)	
5	Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 € 84,50 per n. 3 unità di personale al 31/12/18 con decorrenza dal 1/1/2021 (da calcolare per intero sulle unità in servizio)		253,50
6	Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio anno 2022		438,75
7	Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 differenziali stipendiali personale inquadrato in B3 e D3		830,33
TOTALE RISORSE STABILI 2025 (comprehensive degli incrementi di cui all'art. 79 CCNL 2022) <i>Incremento dotazione organica – anno 2019</i> <i>Incremento per adeguamento valore pro-capite</i> <i>A dedurre per accantonamento Fondo PO</i> <i>-4.047,04</i>			€ 15.713,21

CALCOLO DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO	IMPORTI
Totale parziale delle risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016	€. 13.857,83

<u>RISORSE DECENTRATE VARIABILI</u> (non possono essere stanziare dagli enti in condizioni di dissesto - art. 67 c. 6)		
RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI

8	art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di 13.ma mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni (l'importo confluisce nel fondo dell'anno successivo alla cessazione)	
9	Art. 79 c. 2 lett. b CCNL 2022	Un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997 relativo al personale destinatario del presente CCNL	
10	art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni C.D.S. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	
11	art. 68, comma 1, ultimo periodo, CCNL 21/05/2018; art. 17, comma 5, CCNL 98/01	Eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile. Economie fondo anno precedente	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE			!

1 2	Totale risorse stabili	€ 15.713,21
1 3	Totale risorse variabili soggette al limite	€ /
IMPORTO COMPLESSIVO FONDO 2024		€ 15.713,21

SOMMA RISORSE VARIABILI <u>NON</u> SOGGETTE AL LIMITE		
14	Art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 1998-2001	€ 4.600,00
15	Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 €84,50 per n. 3 unità in servizio al 31/12/2018 quota una tantum annualità 2021/2022	
16	Art. 15 comma 1 CCNL 1/4/99 lett. m) – risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario	€ 1.773,37
17	Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/99 Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	
<u>SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</u>		<u>€ 6.373,37</u>

Handwritten signatures in blue ink: "ATB", "SE", and "Lemo".

TOTALE DELLE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	€ 22.086,58
(importo complessivo fondo 2025: € 15.713,21 (comprensivo dell'accantonamento vincolato Fondo PO pari a €. 4.047,04) + risorse variabili non soggette al limite: € <u>6.373,37</u>).	

**Art. 4
Utilizzo delle risorse di parte stabile**

UTILIZZO RISORSE DI PARTE STABILE	
Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.17 lett.b) CCNL del 1/4/99	Euro 9.914,96
Indennità di comparto (art.33 CCNL del 22/1/2004)	Euro 1.769,58
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€. 11.684,54

**Art. 5
Risorse contrattabili - Disponibili**

RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 22.086,58
TOTALE UTILIZZO STABILI	€ 11.684,54
DISPONIBILITA'	€ 10.402,04
Disponibilità al netto dell'accantonamento per fondo PO (- €. 4.047,04)	€. 6.355,00

**Art. 6
Utilizzo delle risorse di parte variabile
per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività: RISORSE DISPONIBILI**

TOTALE DELLE RISORSE VARIABILI	
Indennità condizioni di rischio	Euro 330,00
Indennità specifiche responsabilità	Euro 350,00

813 Ferraro SMC

Indennità maneggio valori	Euro 400,00
Incentivi tecnici	Euro 4.600,00
Progressione orizzontale (n.1 area funzionari)	Euro 1.600,00*
TOTALE DESTINAZIONI	Euro 7.280,00

*la progressione orizzontale sopra richiamata viene finanziata tramite prelievo dall'incremento dotazione organica effettuato nell'anno 2020 a seguito dell'assunzione della dott.ssa Torriglia, per cui: 4.047,04€ -1.600,00€ = **2.447,04€** (cifra da riportare nel F.R.D. anno 2026).

RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	Euro 22.086,58
TOTALE UTILIZZO (stabili + variabili)	Euro 18.964,54
DISPONIBILITA'	Euro 3.122,04
	(-)
	2.447,04
Disponibilità al netto dell'accantonamento per fondo PO già decurtato della progressione orizzontale (- 2.447,04€)	Euro 675,00

6.1 La produttività 2025 (pari a complessivi € **675,00**) sarà attribuita al personale avente diritto (non titolare di incarico E.Q.) entro giugno 2026.

6.2 Per l'anno 2025, con decorrenza dal 01.01.2025, si prevede di dare corso a **n. 1 progressione orizzontale nell'area dei Funzionari con decorrenza 01.01.2025.**

6.3 Dato atto che l'art. Art. 14 del vigente CCNL 2022, rubricato "Progressioni economiche all'interno delle aree" al comma 2 prevede quanto segue:

"L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a) *possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura".*

Con riferimento alla contrattazione decentrata per il corrente anno 2025, nel rispetto del disposto dettato dalla norma sopra riportata, si conviene di consentire la partecipazione alla procedura selettiva per i lavoratori che negli ultimi **2 anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

813 SK Pemo

Art. 7

Indennità da condizioni di lavoro

L'indennità di condizioni di lavoro è suddivisa e riportata secondo i seguenti criteri:

L'INDENNITÀ DI RISCHIO è così corrisposta:

- a) Al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio;
- b) È quantificata in € 1,20 al giorno, solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio; I profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti: operaio qualificato.

Totale indennità di rischio: € 330,00

L'INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI è corrisposta:

- Al personale nominato agente contabile;
- Compete un'indennità pari a €1,50, solo per i periodi di effettiva prestazione dell'attività.

Totale indennità di maneggio valori: € 400,00

Art. 8

Indennità per specifiche responsabilità

Responsabilità di anagrafe e Stato Civile sono così definite e graduate:

Ufficiale di anagrafe e stato civile sono così definite e graduate:

N. 1 dipendente interessato addetto in via prevalente allo sportello demografico: € 350,00 annuali.

Totale rapporto ad anno: € 350,00

Art. 9

Incentivi funzioni tecniche

In relazione agli incentivi tecnici, le somme spettanti al RUP saranno erogate in funzione del Regolamento adottato dall'Ente, da ultimo, con deliberazione della Giunta Comunale n. 20/2024 del 07.05.2024.

Art. 10

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui all'art. 6 secondo i seguenti criteri:

- a) Corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) Riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) Necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) Rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) Le risorse – attraverso il sistema di valutazione – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) La premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

FR Panno S.C.

- d) La performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) Il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento;

Art. 11

Servizio mensa – buoni pasto

L'Ente ha istituito, con decorrenza 01.01.2025, il servizio di mensa sostitutivo con buoni pasto elettronici per i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non inferiore a trenta minuti con una prestazione complessiva giornaliera non inferiore ad 8 ore (ordinarie, straordinarie).

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

I lavoratori hanno diritto nel rispetto della disciplina sull'orario adottata dall'Ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata, nella quale siano soddisfatte le condizioni di cui al comma 1.

Il valore del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari ad €. 7,00, corrispondente alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto.

È esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art. 12

Norme transitorie

Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore per l'annualità 2025.

Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

Letto, confermato sottoscritto

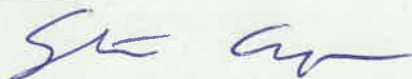
per la delegazione di parte pubblica

Stefania Sasso – Segretario Comunale



per la delegazione di parte sindacale

Ernestino Stornini – Csa



Stefano Brollo – CISL



~~**Maggio Maggio – CGIL**~~

BB

Dono

5/10