

COMUNE DI BROSSASCO

PROV. DI CUNEO

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2025

L'anno 2025, il mese di DICEMBRE, il giorno 24, nei locali della sede del Comune, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), **parte economica anno 2025**.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott. Giorgio Musso – Segretario Comunale

Auditore: Sig. Amorisco Paolo - Sindaco

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL-FP Maurizio Di Steffano,

RSU Rinaudo Romina

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCNL 16/11/2022;

VISTO il C.C.D.I. Normativo anni 2023/2025 sottoscritto in data 22/03/2025 ;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022 si deve procedere alla stipula del **C.C.D.I., parte economica anno 2024**, nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 79 e 80 del nuovo CCNL **16/11/2022**

VISTO l'allegato A denominato “**Fondo risorse Decentrate – anno 2025**” che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con **Delibera della Giunta Comunale n. _____ del 24/12/2025**

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16/11/2022 **l'ipotesi di C.C.D.I.** parte normativa ed economica, come appresso trascritto:

TITOLO I IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 1 – Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate nell'allegato "Fondo risorse decentrate – anno 2025" e quantificate in € 24.508,26.
2. Le risorse finanziarie devono essere erogate secondo i principi e criteri individuati nel presente CCDI.
3. Le risorse "stabili" residue, già decurtate delle somme destinate per:
 - a) progressioni economiche storiche: **€ 11.644,02**
 - b) indennità di comparto: € 3.130,36
 - c) Differenziali stipendiali anno 2025: **€ 2.050,00**oltre alle risorse variabili pari a € 1.837,24, costituiscono le risorse disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2025.
4. Le risorse di cui al comma 3 sono utilizzate per le finalità previste nel presente contratto.
5. Le somme non utilizzate incrementano il fondo destinato alla performance.

Art. 2

Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale

Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b)

CCNL 16/11/2022

1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate **in € 3.683,00** oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale.
2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato nel rispetto dei criteri di cui alla metodologia di valutazione della performance adottata dall'ente.
3. I criteri adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale sono stabiliti, rispettivamente previo "confronto" e previa "contrattazione", dal vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. La valutazione, viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento, viene trasmessa al Responsabile dell'Area Personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. **I trattamenti accessori collegati al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a TEMPO PARZIALE anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime di orario adottato.**
4. Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni lavorativi dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione, (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 5 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) o mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.
5. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili delle Aree/settore ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.
6. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1/4/99, per come previsto dall'art. 47 c. 2 CCNL 14/9/2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.

7. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.
8. Le percentuali ed i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance, sono:
-UNA QUOTA PARI AL 100% sarà destinata a premiare **la performance individuale** secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale, sempre secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione, non sono considerate assenze dovute a: Malattia (fino a 20 giorni all'anno), infortunio, congedo ordinario e per maternità, terapie salvavita, permessi per donatori di sangue e di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato DPR 2001, permessi per legge 104, recupero prestazioni lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per donne vittime della violenza.

Fatto salvo l'utilizzo del regolamento sul vigente sistema di valutazione, il calcolo del premio sarà determinato dividendo la somma prevista per il numero complessivo delle valutazioni ottenute dai dipendenti ottenendo così il valore "punto" che, moltiplicato per la valutazione ottenuta, determinerà il premio da assegnare al dipendente. In ogni caso, per aver diritto al riconoscimento della performance, **il punteggio assegnato non deve essere inferiore a 60 punti.**

Art. 3

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dell'Area Funzionari e dell'elevata Qualificazione

1. Per quanto attiene alla disciplina dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 16,17, 18, 19 e 20 del CCNL 16/11/2022.

Art. 4

Progressione economica orizzontale ALL'INTERNO DELLE AREE

Artt. 14-92-96-102-106 CCNL 16/11/2022

Per l'anno 2025 l'istituto è finanziato per **€ 2.050,00**, così determinati:

- **Area B:** n. 2 progressioni → € 650 + 650
- **Area C:** n. 1 progressione → € 750

1. All'interno di ciascuna categoria/Area è previsto un **DIFFERENZIALE STIPENDIALE** per remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito, con un importo per come determinato in tabella A), che si configura come progressione economica all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D. LGS.VO N. 165/2001; Si stabilisce che per quanto attiene l'incremento del differenziale stipendiale afferente gli istruttori della P.L. che risulti titolare di funzioni di coordinamento, troverà applicazione l'art. 96 del CCNL mentre per l'incremento del differenziale stipendiale per il personale iscritto ad Ordini e Albi professionali, troverà applicazione l'art. 102 del CCNL.

2. Le condizioni generali per partecipare alla selezione sono elencate nell'art. 14 del CCNL mentre i criteri sulle specifiche condizioni, vengono stabilite/determinate dal presente CCDI sono:

-Il requisito di cui alla lett. a) del comma 2, viene stabilito in **2 ANNI**;

-Il numero dei differenziali di cui alla lett. b), per l'anno in corso, viene determinato nel modo seguente:

- Area Operatori N. _____;
- **Area Operatori Esperti N. 2**;
- **Area Istruttori N. 1**;
- Area Funzionari ed E.Q. N. _____;

-I differenziali stipendiali sono attribuiti fino alla concorrenza del numero fissato per ogni Area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri già riportati nell'art. 14 comma 2 lett. d) punti 1 e 2.

-Per quanto attiene il punto 3) del medesimo comma 2, le parti stabiliscono che si rifanno all'art. 55 qualora attivato.

SI STABILISCE INOLTRE CHE:

-L'incidenza della valutazione SARA' PARI AL 60% (totale dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance dell'ultimo triennio precedente l'attivazione dell'istituto o, comunque, le ultime 3 valutazioni disponibili;

-Incidenza dell'esperienza professionale SARA' PARI 40 % per max 40 punti, calcolati con un punteggio di 0,83 p.ti al mese da ultima progressione economica e/o nuova assunzione o progressione tra le aree (per Esperienza professionale si intende quella maturata nel medesimo profilo o in profilo equivalente con o senza soluzione di continuità compresa quella maturata a tempo determinato anche presso altre Amministrazioni nello stesso o equivalente profilo

-In applicazione della lett. F comma 2, le parti concordano che per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, la percentuale del punteggio aggiuntivo sarà del 3%.

5. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

6. Gli oneri di cui sopra sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. La valutazione compete al Responsabile d'Area/Settore a cui il dipendente è assegnato, tramite apposita scheda di valutazione prevista nel regolamento performance dell'Ente.

10. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con la valutazione della performance più elevata. Nel caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità, al dipendente con minore età anagrafica. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. È fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

11. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio richieste secondo la propria disciplina.

Art. 5

Indennità condizioni di lavoro

Art. 84-bis CCNL 16/11/2022

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita mediante la presente contrattazione integrativa, per come previsto all'art. 7, comma 4 del CCNL, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Le parti stabiliscono che l'importo complessivo da assegnare al personale interessato dalle attività di cui al comma 1 lettere a) e b) sarà pari ad **€ 1.000,00 annui**, da computare su complessivi 250 giorni effettivamente lavorati.

-La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo e dovrà essere certificata dal Responsabile d'Area con assunzione di conseguente carico di responsabilità.

A specificazione di quanto previsto nel presente articolo, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Art. 6

Indennità per specifiche e particolari responsabilità

Art. 84 CCNL 16/11/2022

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, e Funzionari ed EQ, qualora non trovi applicazione la disciplina delle EQ di cui all'art.16 del CCNL 16/11/2022, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino a un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e di EQ (non titolare di incarico di E.Q.).

Si tratta di particolari responsabilità di carattere aggiuntivo, rispetto alle prestazioni ordinarie di lavoro, formalmente individuate dai competenti Dirigenti/ Responsabili di Area/Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei Servizi e conseguente ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta ed adeguatamente motivato.

- L'indennità di responsabilità, **di cui al comma 1** del presente articolo è erogata, tenendo conto anche delle indicazioni elencate, in modo esemplificativo e non esaustivo nello stesso art. 84, con i seguenti criteri e nelle seguenti misure:

- | | |
|---|-----------------|
| 1) personale responsabile di procedimenti complessi (uff. demografico): | N.1 € 1.000,00; |
| 2) personale responsabile di procedimenti complessi (finanziario): | N.1 € 900,00; |
| 3) personale responsabile di procedimenti complessi (uff. tributi): | N.1 € 1.000,00; |
| 4) personale responsabile di procedimenti complessi (uff. polizia): | N.1 € 100,00; |

TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA 1 - € 3.000,00

L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta mensilmente o a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni.

Art. 7

Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge

(art. 67, comma 3, lettera c) e (Art. 70-ter) CCNL 21/5/2018

(art. 80, comma 2, lettera e) CCNL 16/11/2022

Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (ex art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano la progettazione di opere pubbliche(dopo l'approvazione del relativo Regolamento), gli accertamenti di contrasto all'evasione IMU, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, sono quantificate preventivamente nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, e saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.-

Art. 8
Orario di lavoro flessibile
Art. 36 CCNL 16/11/2022
Art. 7 comma 2 lett. p

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. Nella definizione di tale tipologia di orario, si è tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i 2 mesi successivi, dalla maturazione dello stesso secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano affetti da patologie che richiedano terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 9
Considerazioni finali

Le parti si impegnano ad attivare anche per gli anni successivi l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle Aree (Differenziali stipendiali economici), fatte salve le disponibilità economiche della parte stabile del fondo decentrato, al fine di consentire la crescita professionale ed economica di tutto il personale, secondo i criteri stabiliti nel presente CCDI.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott. Giorgio Musso – Segretario Comunale _____

Auditore: Sig. Amorisco Paolo – Sindaco _____

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL-FP Maurizio Di Steffano _____

COMUNE DI BROSSASCO
PROV. DI CUNEO

<u>STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO</u> <u>ANNO 2025</u>
--

L'anno duemila venticinque, il giorno ventiquattro del mese di dicembre nella sede del Comune di Brossasco si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, come di seguito composta:

PARTE PUBBLICA:

- | | |
|--|------------|
| 1. Segretario Comunale - Dott. Giorgio Musso | Presidente |
| 2. Sindaco – Dott. Paolo Amorisco | Auditore |

PARTE SINDACALE:

- i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL:

1. Maurizio Di Steffano - CISL-FP

RSU Rinaudo Romina

La delegazione trattante regolarmente costituita conviene quanto appresso:

Visto il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti rilasciato con nota acclarata al prot. dell'ente al n. 5983 del 19/12/2025 vista la delibera di giunta comunale n. 100 del 24/12/2025 esecutiva, inerente l'autorizzazione alla firma, le Parti sottoscrivono il presente CCDI anno **2025**, relativo al personale dipendente dell'Ente, che acquista immediata efficacia.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
DELLA DELEGAZIONE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU
Rinaudo Romina