

COMUNE DI LEQUIO TANARO

PROV. DI CUNEO

IPOTESI COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2025

L'anno duemilaventicinque, il mese di dicembre..., il giorno quindici..., alle ore 14,50, 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.ssa Laura Fenoglio

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

SQUAROTTI Elena

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL-FP Maurizio Di Steffano

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCNL 16/11/2022;

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 2025**, 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 "*Calcolo del fondo dipendenti risorse stabili e variabili - anno 2025*" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con **Determina n. 122 del 11/11/2025**;

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

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

MDF

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL 16/11/2022, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 30/8/2021, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità fino al 31/12/2025 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente. La parte normativa è stata disciplinata nel C.C.D.I. 2023 ed ha validità sino al 31.12.2025.
 1. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
 2. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.
3. **Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente.**

TITOLO II IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.2

Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate nell'allegato “_A_” e quantificate in € 17.864,72 come risultante dalla determina del Responsabile del Settore n. 122 del 11/11/2025.
2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.
3. **Le risorse “stabili” residue, ammontanti ad € 6.787,20** già decurtate delle somme destinate per:
 - a) progressioni economiche storiche
 - b) indennità di comparto;**oltre alle risorse variabili** corrispondenti ad € 17.864,72 danno un **TOTALE RISORSE pari ad € 24.651,92** che saranno utilizzate per remunerare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito dall'art. 80 del CCNL 16/11/2022.
4. Per l'anno 2025 le risorse di cui al comma 3, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.
5. **Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.**

Art. 3

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 € 4.400,00**, 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 in base ad apposita scheda di valutazione o 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.

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance individuale, sempre secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione o attraverso la scheda di valutazione allegata, 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, nel caso di utilizzo della scheda di valutazione allegata al presente ccddi, 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, se la valutazione avviene attraverso l'allegata scheda.

Art. 4

Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance

1. La quota di risorse per le politiche di sviluppo è finalizzata ad obiettivi che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente.
2. Agli obiettivi, preventivamente e formalmente approvati a seguito di proposta dei Responsabili, svolti al di fuori del normale orario di servizio, possono partecipare tutti i dipendenti dei settori interessati.
3. Le attività sono remunerate, a consuntivo, ai singoli dipendenti interessati, sulla scorta della documentata presenza, della effettiva partecipazione, nonché dell'apporto qualitativo

Art. 5

Differenziazione del premio individuale

Art. 81 CCNL 16/11/2022;

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 1 del CCNL16/11/2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Art. 6

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

10
9
MDF

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. 17

Progressione economica orizzontale ALL'INTERNO DELLE AREE

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

Tale istituto è stato già finanziato per l'anno 2023 per € 1.600,00 - nulla è previsto per l'anno 2025.

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) 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. 0;
 - Area Operatori Esperti N. 0;
 - Area Istruttori N. 0;
 - Area Funzionari ed E.Q. N. 0;
 - 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 %, calcolando **0,5 punti per ogni mese lavorato finì al max 40 punti** (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 maggiore 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. 18

Indennità condizioni di lavoro Art. 84-bis CCNL 16/11/2022

Tale Istituto è finanziato per l'anno 2025 in € 436,00 (€ 2,00 al giorno per presunte 218 giornate lavorative al netto delle ferie e delle assenze per malattia alla data della sottoscrizione del presente contratto) e verrà adeguatamente rideterminato a consuntivo qualora le giornate lavorative siano minori di 218 (assenze per malattia, ecc...).

Tale indennità verrà erogata al personale ex categoria B3 (operaio specializzato);

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.

-La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno 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.

SI CONVIENE:

1) Fattori di disagio:

essendo il **disagio** una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentane ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;
- b) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività;
- c) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato;
- d) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale;

e) disagio connesso alla disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi necessari al funzionamento del servizio;

2) Fattori di rischio:

I fattori rilevanti di rischio sono: utilizzo di materiali (agenti chimici-biologici-fisici-radianti-gassosi-conduzione di mezzi meccanici/elettrici/a motore- uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni); attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive, in condizioni potenzialmente insalubri di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

3) Fattori del maneggio valori:

I fattori del maneggio valori sono: dipendenti adibiti in via continuativa, per l'espletamento delle mansioni di competenza, a funzioni che comportano necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante), Agente contabile.-

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- Dai rendiconti annuali resi dagli Agenti contabili;
- Dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 19

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.**

Con il presente contratto viene finanziata la somma di € 350,00 da erogare al dipendente addetto ai servizi demografici – ex cat. C1 - Istruttore Amministrativo.

Art. 20

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 finanziati 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 nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 in € 10.055,17 e saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.-**

Art. 21

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 **1 ora**.

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;

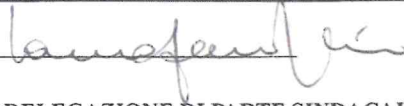
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

- siano affetti da patologie che richiedano terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

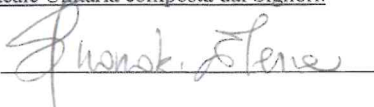
Presidente: Dott.ssa Laura Fenoglio



DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

Rag. Elena Squarotti



Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL FP Maurizio Di Steffano

