



COMUNE DI CASTELLETTO STURA

Provincia di CUNEO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEFINITIVO

PARTE NORMATIVA 2023/2025 ED ECONOMICA ANNO 2025

L'anno duemilaventicinque, il mese di dicembre, il giorno 29, alle ore 10:30, 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 normativa anni 2023/2025 e parte economica anno 2025.**

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dr. Alessandro RABINO

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

//

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 e normativa anni 2023/2025**, 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. 241 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 normativa ed economica, come appresso trascritto:

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 per la parte normativa 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.
3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
4. 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.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente.

Art. 2

Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
 - a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; **n. 1 unità area Funzionari (ex cat. D);**
 - b) Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità;
 - c) Ufficio di Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di morte; **n. 1 unità area Istruttori (ex cat. C);**



- d) Servizio di Polizia Municipale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento; **n. 1 unità area Istruttori (ex cat. C);**
 - e) Ufficio Tecnico e Acquedotto, per interventi indifferibili **n. 1 unità area Operatori Esperti (ex cat. B9);**
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Art. 3

Relazioni Sindacali

Art. 3 CCNL 16/11/2022

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
 - Si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione
 - b) contrattazione, integrativa, anche a livello territoriale.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - **informazione**
 - **confronto**
 - **organismi paritetici di partecipazione**
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
6. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.



Art. 4

Informazione

Art. 4 CCNL 16/11/2022

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione, gli atti di organizzazione degli Uffici di cui all'art. 6 del D.Lvo n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto all'informativa alla OO.SS.. **L'informativa deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima della adozione dell'atto;**
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione, oggetto di informazione semestrale, negli Enti in cui non vi sia l'obbligo della costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale, nonché il trasferimento a soggetti terzi di attività dell'Ente in assenza di trasferimento di personale.

Art. 5

Confronto

Art. 5 CCNL 16/11/2022

- 1 Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
- 2 . Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. **L'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.** Il confronto può anche essere chiesto dall'ente. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
- 3 Sono oggetto di confronto:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di P.O.;

- e) i criteri per la graduazione delle P.O., ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs.vo n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del CCNL 21/05/2018.
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
- i) negli Enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
- l) i criteri generali sulle modalità attuative del lavoro agile e da remoto;
- m) istituzione del servizio mensa o, in alternativa, attribuzione dei buoni pasto;
- n) materie individuate ai sensi dell'art. 6 comma 6 (organismo paritetico);
- o) criteri per l'effettuazione delle procedure art. 13 comma 7 (norme di primo inquadramento);
- p) andamenti occupazionali;
- q) linee generali di indirizzo per misure da adottare per la prevenzione delle aggressioni sul lavoro
- r) materie individuate nella Sezione Personale Educativo.

Art. 6

Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.
5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Art. 7

Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.

Art. 7 e art. 8 CCNL 16/11/2022

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) La RSU




- b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento.
 4. Il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 16/11/2022;
 5. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale entro 30 giorni dalla stipulazione del CCNL;
 6. L'Ente convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme col **massimo rispetto della tempistica prevista dal comma 4-5 e 6 dello stesso art. 8;**
 7. **Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono tutte quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 16/11/2022.**

Art. 8

Salute e sicurezza sui posti di lavoro

D. Lgs.vo n. 81/2008

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.
2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

Art. 9

Diritto di assemblea

art. 10 CCNL 16/11/2022

I lavoratori hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. Detta disposizione vale anche per i dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto, giusta previsione del CCNQ del 4/12/2017.



Art. 10

Formazione e aggiornamento del personale

Artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022

Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale attraverso la quale la stessa P.A. svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività.

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore **all'1%** del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.

Per quanto non disciplinato nel presente CCDI, si richiamano in toto gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022.

Art. 11

Lavoro straordinario

art. 32 CCNL 16/11/2022

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile dell'Area ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili. In caso di particolari situazioni di necessità ed urgenza, l'autorizzazione deve essere formalizzata entro il primo giorno lavorativo successivo alla prestazione resa.
Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget alle Aree/Settori, dandone tempestiva e preventiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU.
2. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.
3. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo di 10 ore - comma 6 art. 32 CCNL 16/11/2022.



TITOLO II

IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 12

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 € 24.280,79 come risultante dalla determina del Responsabile del Settore n. 241 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 € 4.938,97** (calcolate quale differenza fra il totale delle risorse da contrattare, pari ad € 6.857,59 e le risorse totale del Fondo variabile pari ad € 1.918,62), già decurtate delle somme destinate per:
 - a) progressioni economiche;
 - b) indennità di comparto;**oltre alle risorse variabili** corrispondenti ad € 1.918,62 danno un **TOTALE RISORSE pari ad € 6.857,59** 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. 13

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 € 2.934,59**, 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.
8. Le percentuali ed i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance, sono:
 - **QUOTA PARI AL 50%** 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 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, 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, **il punteggio assegnato non deve essere inferiore a 60 punti.**

Art. 15

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.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1. **Gli Enti che abbiano dato applicazione alla disciplina di cui al comma 4 dell'art. 81, possono definire un minor valore percentuale ma non inferiore al 20%.**

Art. 16

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. 17

Progressione economica orizzontale ALL'INTERNO DELLE AREE

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

1. Tale istituto per l'anno 2025 **viene finanziato** con un importo pari ad € 703,00.
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. 0;
 - Area Operatori Esperti N. 1;
 - Area Istruttori N. 1;
 - 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 55%** (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;



- **L'Incidenza dell'esperienza professionale SARA' PARI AL 40%, calcolando 0,5 punti per ogni mese lavorato fino 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)
 - **L'incidenza competenza acquisita SARA' PARI AL 5%** in applicazione dell'art. 55 del CCNL in base ai criteri: titolo di studio superiore rispetto al titolo necessario per l'accesso dall'esterno, corsi di formazione professionalizzanti certificati con attestato di partecipazione, abilitazione professionale e iscrizione ad albi professionali.
 - 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%
3. 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.
 4. Gli oneri di cui sopra sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
 5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.
 6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
 7. 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.
 8. 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. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.
 9. 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

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;




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 giornaliero da assegnare al personale interessato da attività esposte a rischio € 3,40 giornaliero.

Totale complessivo € 770,00

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 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.

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 € 3.000,00 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'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:

- 1.1.1. personale responsabile di procedimenti complessi: N. 0 € 0,00 cad.;
- 1.1.2. personale responsabile di procedimenti semplici: N.2 € 1.200,00 cad.;



TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA 1 € 2.400,00

riferito agli addetti che gestiscono la parte amministrativa del settore demografico (stato civile, leva, anagrafe ISTAT).

Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato. 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. 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 finanziate con fondi esterni 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 modo forfettario in € 0,00, 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.

CASTELLETTO STURA, lì 29 dicembre 2025

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

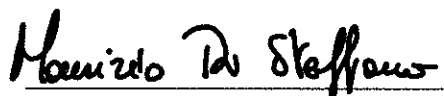
Presidente: Dr. Alessandro RABINO



DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Struttura Territoriale, composta dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL FP Maurizio Di Steffano



FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024			ALLEGATO "A" ALLA DETERMINAZIONE N. 241 DEL 11/11/2025
COMUNE DI CASTELLETTO STURA			
COSTITUZIONE	2024	2025	NOTE
PARTE STABILE	IMPORTI LORDI	IMPORTI LORDI	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 e 1 bis
importo consolidato anno 2017	19.380,53	19.380,53	a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018
€ 83,20 per n. 5 dipendenti presenti al 31.12.2015	416,00	416,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera a) del CCNL 21 maggio 2018 - non soggetto al limite del fondo anno 2016 - articolo 11 legge 12/2019 e articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
maggiori costi PEO per applicazione nuovi tabellari contrattuali	609,44	609,44	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera b) del CCNL 21 maggio 2018 - non soggetto al limite del fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
RIA, assegni ad personam compresa 13^	427,85	427,85	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera c) del CCNL 21 maggio 2018
trattamenti economici più favorevoli riassorbiti	0,00	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera d) del CCNL 21 maggio 2018 non soggetto al limite del fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
oneri a regime trattamento economico personale trasferito da altro ente a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza	0,00	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera e) del CCNL 21 maggio 2018 - non soggetto al limite del fondo anno 2016, nel rispetto della norma
stabili riduzioni lavoro straordinario ad invarianza complessiva delle risorse stanziare	0,00	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera g) del CCNL maggio 2018 non soggetto al limite del fondo anno 2016, nel rispetto della norma
Articolo 79 - comma 1 - lettera a) - TOTALE IMPORTO CONSOLIDATO	20.833,82	20.833,82	a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), g) del CCNL 21 maggio 2018
importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 - n. 5 dipendenti	422,50	422,50	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 - lettera b) - non soggetto al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	0,00	0,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 - lettera c) - (maggiori capacità assunzionali DM 17 marzo 2020) - non soggette al limite fondo 2016 nel rispetto della norma
maggiori costi PEO per applicazione nuovi tabellari contrattuali	543,40	543,40	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 - lettera d) - non soggetti al limite fondo anno 2016 - rticolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1, nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1, a copertura dell'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3 - n. 3 dipendenti B3 e numero 1 dipendenti D3	562,45	562,45	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 bis - non soggette al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
SUPERO FONDO 2016	-197,60	0,00	CCNL 16 NOVEMBRE 2022 - ARTICOLO 79, COMMA 6
TOTALE INCREMENTI FONDO STABILE	1.330,75	1.528,35	
TOTALE FONDO STABILE	22.164,57	22.362,17	
PARTE VARIABILE			CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2
Articolo 67 - comma 3 - lettera a) - contratti sponsorizzazione, accordi con privati, convenzioni con soggetti pubblici e privati, contributi dell'utenza ecc.	0,00	0,00	nel limite del fondo anno 2016 – Kit ARAN controllo fondi 2010-2014
Articolo 67 - comma 3 – lettera b) - risparmi piani triennali razionalizzazione spesa (art.16 D.L. n.98/2011)	0,00	0,00	non soggetti al limite del fondo anno 2016 – deliberazione Corte dei Conti Autonomie n. 34/2016 e articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
Articolo 67 – comma 3 - lettera c) - risorse specifiche disposizioni di legge (ISTAT, progettazione, ANPR Elettorale ecc.)	463,60	0,00	non soggette al limite del fondo anno 2016 – articolo 79, comma 6, CCNL 16 noe articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
Articolo 67 - comma 3 - lettera d) - RIA, assegni ad personam + ratei 13^ – mensilità residue dopo la cessazione	0,00	0,00	personale cessato nell'anno precedente – nel limite del fondo 2016 o a parziale recupero delle maggiori disponibilità su risorse variabili (DM 17 marzo 2020)
Articolo 67 comma 3 - lettera f) – compensi ai messi notificatori per notificazione atti per conto atti amministrazione finanziaria	0,00	0,00	nel limite del fondo anno 2016 –
Articolo 67 - comma – 3 – lettera k) - oneri trattamento economico personale trasferito da altro ente – per i mesi residui dell'anno relativo al trasferimento	0,00	0,00	non soggetti al limite del fondo anno 2016 – articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
Articolo 79 - comma 2 - lettera a) - TOTALE	463,60	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), j), k) del CCNL 21 maggio 2018
fino ad un massimo dell'1,2% monte salari anno 1997	1.614,22	1.416,62	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2 - lettera b) – nel limite del fondo anno 2016 o a parziale recupero delle maggiori disponibilità su risorse variabili
adeguamento disponibilità per scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, anche connesse ad assunzione di personale a tempo determinato, comprese le risorse destinate alla erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale	0,00	0,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2 - lettera c) - non soggette al limite 2016 qualora nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa
ulteriore incremento delle risorse di cui al comma 2 lettera c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6 fino allo 0,22% del monte salari 2018	279,14	279,14	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 3 - in base alle proprie capacità di bilancio - non soggetto al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
risparmi fondo lavoro straordinario anno 2023	0,00	0,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2 - lettera d) - soggetti al limite 2016 dal 2019 - parere Ragioneria Stato n.169507 del del 20 giugno 2019
risorse fisse residue non utilizzate anno 2023	2.373,61	222,86	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 80 - comma 3 - non soggette al limite del fondo anno 2016 - orientamento ARAN RAL1830 del 3 marzo 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
Articolo 79 - comma 2 - lettere b), c), d), commi 3 e 5 e articolo 80, comma 3 - TOTALE	4.266,97	1.918,62	
Articolo 1 – comma 1091 – Legge n. 145 del 30 dicembre 2018 – progetti per IMU, TARI ed altri tributi erariali e sociali	0,00	0,00	non soggetti al limite del fondo anno 2016 – da quantificare con le condizioni previste nel comma 1091 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
Al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2023 al 2026, gli enti locali che rispettano i requisiti di cui al comma 4 possono incrementare, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, anche di livello dirigenziale, in misura non superiore al 5 per cento della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016	0,00	0,00	Articolo 8 - comma 3 - D.L. n. 13 del 24 febbraio 2023, convertito in Legge n. 41 del 21 aprile 2023 - non soggetto al limite del fondo 2016
TOTALE FONDO VARIABILE	4.730,57	1.918,62	
TOTALE FONDO	26.895,14	24.280,79	
UTILIZZO			CCNL 16 nobembre 2022 - articolo 80
Indennità di comparto	2.828,24	3.026,32	Articolo 80, comma 1, primo periodo – CCNL 4 agosto 2022
costo progressioni economiche storiche	11.844,21	10.762,16	Articolo 80, comma 1, primo periodo – CCNL 4 agosto 2022
costo ex progressioni economiche ora differenziali stipendiali attribuite anni precedenti	1.600,00	3.200,00	Articolo 80, comma 2, lettera j) – CCNL 16 novembre 2023
incremento indennità riconosciute al personale educativo asili nido	0,00	0,00	Articolo 80, comma 1, primo periodo – CCNL 4 agosto 2022
indennità personale ex ottava qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa	0,00	0,00	Articolo 80, comma 1, primo periodo – CCNL 4 agosto 2022
APPR per passaggio tra categorie Assegno riassorbibile Bodino Orietta	434,72	434,72	Articolo 15 - comma 3 - CCNL 16 novembre 2022
TOTALE UTILIZZI STABILI	16.707,17	17.423,20	NEI LIMITI DI QUANTO INDICATO AL PUNTO B19
indennità di turno	0,00	0,00	Articolo 80, comma 2, lettera d) – CCNL 16 novembre 2024
compensi per commissari di concorso interni	0,00	0,00	Corte dei Conti Regione Sardegna n. 23 del 28 febbraio 2024
RISORSE DA CONTRATTARE	10.187,97	6.857,59	NEI LINITI DI QUANTO PREVISTO ALL'ARTICOLO 80 - COMMI 2 E 3
TOTALE COMPLESSIVO	26.895,14	24.280,79	NEI LIMITI DI QUANTO INDICATO AL PUNTO B38
VERIFICA LIMITI 2016			CCNL 16 NOVEMBRE 2022 - ARTICOLO 79, COMMA 6
FONDO ANNO 2016 - DA SICO ENTE	23.366,00	23.366,00	
RISORSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2016 - DA ENTE	23.059,00	23.059,00	
TOTALE LIMITE 2016	46.425,00	46.425,00	
FONDO ANNO CORRENTE	21.422,60	21.225,00	
E.Q. POSIZIONI ANNO CORRENTE	25.200,00	25.200,00	
TOTALE ANNO CORRENTE	46.622,60	46.425,00	
ulteriore incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 fino allo 0,22% del monte salari 2018 - E.Q. POSIZIONI ANNO CORRENTE	0,00	0,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 3 - in base alle proprie capacità di bilancio - non soggetto al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
SUPERO FONDO 2016	197,60	0,00	CCNL 16 NOVEMBRE 2022 - ARTICOLO 79, COMMA 6
NEL TETTO DEL FONDO 2016	0,00	0,00	CCNL 16 NOVEMBRE 2022 - ARTICOLO 79, COMMA 6

COMUNE DI CASTELLETTO STURA.

PROVINCIA DI CUNEO

Relazione illustrativa

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Pre-intesa
Periodo temporale di vigenza		01/01/2025 – 31/12/2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Comunale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: (<i>elenco sigle</i>) CISL FP Organizzazioni sindacali firmatarie (<i>indicare le sigle firmatarie</i>) CISL FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (<i>descrizione sintetica</i>)		Definizione ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente - Utilizzo del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2025.
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione verrà trasmessa al Revisore dei Conti. La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno (Revisore dei Conti) dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda, da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? SI per quanto di competenza
		La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? SI
Eventuali osservazioni		
//		

Castelletto Stura, lì 03/12/2025



Il Segretario Comunale
Dr. Alessandro RABINO

Alessandro Rabino

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale — modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi – altre informazioni utili).

A) Illustrazione di quanto disposto dalla pre-intesa:

L'Ipotesi di contratto decentrato integrativo relativo al personale non dirigente dipendente del Comune di Castelletto Stura è finalizzato alla definizione della ripartizione del fondo per risorse decentrate relativo all'anno 2025 e del relativo impiego.

Le Parti hanno preso atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione con determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 241 del 11.11.2025.

Le risorse disponibili ammontano a € 24.280,79, di cui € 22.362,17 da parte stabile ed € 1.918,62 da parte variabile.

L'Ipotesi di accordo prevede quanto segue:

- 1) La conferma della destinazione delle risorse per il pagamento degli importi dovuti in modo stabile, previsti dall'art. 80, comma 1, del C.C.N.L. 16.11.2022, come segue:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 3.026,32
Progressioni orizzontali storiche	€ 10.762,16
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, c. 7, CCNL 14.9.2000)	0,00
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 94, CCNL 16.11.2022)	0,00
Altro Progressioni economiche attribuite nel 2024	€ 3.200,00
Altro Assegno riassorbibile	€ 434,72
Totale	€ 17.423,20

- 2) Le risorse nette disponibili che residuano, da destinare alla contrattazione, per l'importo di € 6.857,60, vengono ripartite come di seguito concordato:

Descrizione*	Importo
Nuovi differenziali stipendiali economici (PEO)	€ 703,00
Indennità di turno	0,00
Indennità "Condizioni di lavoro"	€ 770,00
Performance organizzativa	€ 1.492,29
Performance individuale	€ 1.492,30
Indennità di reperibilità (integrazione)	0,00
Lavoro straordinario	0,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 84, c. 1, CCNL 16.11.2022)	€ 2.400,00
Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 16.11.2022)	0,00
Indennità di funzione per la polizia locale (art. 97, CCNL 16.11.2022)	0,00
Altro (ad es. Welfare integrativo)	0,00
Totale	€ 6.857,59

Quanto non distribuito costituisce economia da impiegare, eventualmente, nel contratto decentrato del prossimo anno

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono destinate ai seguenti istituti contrattuali:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 3.026,32
Progressioni orizzontali storiche	€ 10.762,16
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, c. 7, CCNL 14.9.2000)	0
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 94, CCNL 16.11.2022)	0
Altro Progressioni economiche attribuite nel 2024	€ 3.200,00
Altro Assegno riassorbibile	€ 434,72
Nuovi differenziali stipendiali economici (PEO)	€ 703,00
Indennità di turno	0
Indennità "Condizioni di lavoro"	€ 770,00
Performance organizzativa	€ 1.492,29
Performance individuale	€ 1.492,29
Indennità di reperibilità (integrazione)	0
Lavoro straordinario	0
Indennità specifiche responsabilità (art. 84, c. 1, CCNL 16.11.2022)	€ 2.400,00
Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 16.11.2022)	0
Indennità di funzione per la polizia locale (art. 97, CCNL 16.11.2022)	0
Altro (ad es. Welfare integrativo)	0

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dall'Ente.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Sono previste nuove Progressioni Economiche Orizzontali, in conformità alle disposizioni di cui all'art. 16 del CCNL 21.5.2018 per € 703,00 (n. 1 per dipendente Operatore Esperto part time 50%; n. 1 per dipendente area Istruttori part time 50%).

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende quanto segue:

- Equo compenso per lo svolgimento di attività comportanti specifiche responsabilità;
- Miglioramento della performance dell'Ente, organizzativa e individuale.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nulla di rilevante.

Castelletto Stura, li 03/12/2025

IL RESPONSABILE DEL SERV. PERSONALE
SEGRETARIO COMUNALE
- dott. Alessandro Rabino -

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Alessandro Rabino". The script is cursive and fluid, with the first name "Alessandro" written in a larger, more prominent hand than the last name "Rabino".



COMUNE DI CASTELLETTO STURA

Provincia di CUNEO

Via Municipio 1 - 12040 CASTELLETTO STURA - Tel. (0171) 791148 - Fax (0171) 791979

CF.-PIA 00505720045 - E-Mail: info@comune.castellettostura.cn.it

Castelletto Stura, 03 Dicembre 2025

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 241 del 11/11/2025 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 22.362,17
Risorse variabili	€ 1.695,76
Residui anni precedenti (eventuale)	€ 222,86
Totale	€ 24.280,79

Sezione I – Risorse stabili

Le risorse stabili sono così determinate: € 22.362,17

Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse variabili sono così determinate: € 1.1918,62

Sezione III – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 22.362,17
Risorse variabili	€ 1.918,62
Totale	€ 24.280,79

Sezione IV – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € 17.423,20 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 3.026,32
Progressioni orizzontali storiche	€ 10.762,16
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, c. 7, CCNL 14.9.2000)	0,00
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 94, CCNL 16.11.2022)	0,00
Altro Progressioni economiche attribuite nel 2024	€ 3.200,00
Altro Assegno riassorbibile	€ 434,72
Totale	€ 17.423,20

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sono regolate dal contratto somme per complessivi € 6.857,60, così suddivise:

Descrizione*	Importo
Nuovi differenziali stipendiali economici (PEO)	€ 703,00
Indennità di turno	0,00
Indennità "Condizioni di lavoro"	€ 770,00
Performance organizzativa	€ 1.492,29
Performance individuale	€ 1.492,30
Indennità di reperibilità (integrazione)	0,00
Lavoro straordinario	0,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 84, c. 1, CCNL 16.11.2022)	€ 2.400,00
Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 16.11.2022)	0,00
Indennità di funzione per la polizia locale (art. 97, CCNL 16.11.2022)	0,00
Altro (ad es. Welfare integrativo)	0,00
Totale	€ 6.857,59

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Descrizione	Importo
Somme stabili non destinate anno 2025	€ 0,01
Totale	€ 0,01

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 17.423,20
Somme regolate dal contratto	€ 6.857,59
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	€ 24.280,79

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Descrizione	Importo
Altro – incremento fondo posizioni organizzative	€ 0,00
Totale	€ 0,00

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo stabili;
Le risorse stabili ammontano a € 22.362,17, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 17.423,20. Pertanto, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.
- b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;
Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione/OIV.
- c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)
Per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali per n. 2 dipendenti.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2024	Anno 2025	Differenza
Risorse stabili	22.164,57	22.362,17	- € 197,60
Risorse variabili	2.356,96	1.695,76	€ 661,20
Residui anni precedenti	2.373,61	222,86	€ 2.150,75
Totale	26.895,14	24.280,79	€ 2.614,35

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**Sezione I -Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione**

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate ad un solo capitolo di spesa, precisamente il cap. 01.01.1-10/44/99 denominato FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA DEI SERVIZI, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 241 del 11/11/2024 è impegnato al capitolo 01.01.1-10/44/99 denominato FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA DEI SERVIZI del bilancio di previsione finanziario per l'anno 2025.

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Agostina Parrino

