

COMUNE DI TRINITA'

PROVINCIA DI CUNEO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2025

L'anno duemilaventicinque, il mese di novembre, il giorno 19, alle ore 08:00, si è riunita la delegazione trattante in videoconferenza, 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

Sig.ra **Zucco Ernesta** – Sindaco pro tempore

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Piervanni Paschetta – Collaboratore Tecnico manutentivo

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL - FP Sig. **Di Steffano Maurizio**

C.G.I.L. F.P. Sig. **Palermo Gaspare**

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 del Responsabile del Servizio Personale n. 26 del 10/11/2025**

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16/11/2022 **l'ipotesi di C.C.D.I. parte economica 2025**, 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 "A" e quantificate in **€ 60.589,34** come risultante dalla determina del Responsabile del Servizio Personale n. 26 del 10/11/2025.
2. Tale fondo è stato aumentato della somma di **€ 20.000,00** nella parte stabile ai sensi del D.L. 25/2025;
3. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.
4. Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad **€ 52.690,10** da decurtare delle somme destinate per:
 - a) indennità di comparto: **€ 3.605,04**
 - b) progressioni economiche a regime: **€ 8.406,24**
 - c) Differenziali economici attribuiti: **€ 3.950,00**oltre alle risorse variabili corrispondenti ad **€ 7.899,24** danno un totale risorse pari ad **€ 60.589,34** 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.
5. 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.
6. 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. 2

Risorse per compensare la performance 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 **€ 8.389,00** oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance 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 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 01/04/1999, per come previsto dall'art. 47 c. 2 CCNL 14/09/2000 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 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 CCDI 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 una scheda predisposta dal Responsabile, 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. L'indennità di risultato viene riconosciuta ai titolari di posizione organizzativa nella misura del 45% del totale dell'indennità di posizione.

Art. 4

Progressione economica orizzontale all'interno delle aree (artt. 14-92-96-102-106 CCNL 16/11/2022)

1. Tale istituto per l'anno 2025 non viene finanziato per l'anno 2025.

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 giornaliero da assegnare al personale interessato in relazione al grado di incidenza di cui al comma 3 lettere a) e b) sarà pari ad € 5,00 per l'incidenza di una sola causale e sarà pari ad € 1,20 per causali aggiuntive.

- personale tecnico manutentivo: n.2 addetti € 2.000,00 cad.

Totale risorse assegnate € 4.000,00.



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 quanto segue:

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 nelle 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. 6

Indennità correlate a obiettivi contenuti nel Piano delle performance / PEG

- 1. Per compensare lo svolgimento del servizio di trasporto relativo al servizio scolastico al di fuori dell'orario di lavoro per un massimo di 8 ore a settimana il dipendente che è in possesso della patente D con cqc ha diritto ad un'indennità correlata al raggiungimento di tale obiettivo pari ad € 5.000,00.

Art. 7

***Indennità per specifiche e particolari responsabilità
(art. 84 CCNL 16/11/2022)***

- 2. 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.).
- 3. 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.

4. 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:
 - personale incaricato di responsabilità di Servizio anagrafe/tributi e Servizio tecnico: n.2 € **2.500,00** cad.
 - personale incaricato al servizio tecnico manutentivo con funzione responsabilità per la manutenzione elettrica degli edifici di proprietà comunale: n. 1 operatore € **1.000,00**.Totale risorse assegnate € **6.000,00**.
5. 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. 8

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)

1. 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 imposte e tasse comunali, 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 previsionale e saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.-
2. Per l'anno 2025 gli importi presunti ammontano come di seguito elencati:
 - a. Incentivo per funzioni tecniche: € **2.000,00**
 - b. Incentivo per recupero evasione Imu/Tari: € **400,00**Le cifre effettive saranno conteggiate a consuntivo.

Art. 9

Indennità di funzione (Art. 97 CCNL 16/11/2022)

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nell'area degli istruttori e nell'area dei funzionari e di E.Q., che non risulti incaricato di E.Q., una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, elevabili fino a un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e nella E.Q. da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) è cumulabile con compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di quest'ultimi;



f) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84 del CCNL per specifiche responsabilità.

I criteri per il riconoscimento di detta indennità nei "servizi" di P.L., sono grado rivestito e connessa specifica responsabilità (con riferimento alla Legge n. 65/86, L.R. n. 24/90 e L.R. n. 15/2018) e tenendo conto della peculiarità dimensionale ed istituzionale dell'Ente in base a:

- a) grado di responsabilità assegnato;
- b) complessità attività istituzionali svolte su progetti/funzioni /servizi.

La comparazione è riferita alle caratteristiche della singola Amministrazione comparata con altre realtà istituzionali in applicazione dei criteri dettati dal CCNL come di seguito riassunto:

- Ente con competenze indirette nella sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con limitata disadattabilità sociale e non rilevanti disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne.
- Ente con competenze dirette nella sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con significativa disadattabilità sociale e con rilevanti disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne.
- Ente con rilevanti competenze dirette nella sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con elevata disadattabilità sociale e con estesi disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne.

L'indennità del presente articolo è erogata con i seguenti criteri e nelle seguenti misure:

- personale servizio polizia municipale: n.1 indennità € 2.500,00.

Totale risorse assegnate € 2.500,00.

Art. 10

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

(art. 98 CCNL 16/11/2022)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio: NON PREVISTO
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/02/2018;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale: € 1.000,00 (importo da consuntivare).

Art. 11

Assegnazione risorse welfare

(art.82 CCNL 16/11/2022)

1. Sono assegnate risorse pari a € 7.000,00 alle misure di sostegno di cui all'art. 82 del CCNL 16/11/2022
2. Sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti del Comune di Trinità a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale e abbiano conseguito una valutazione votazione minima sufficiente pari a 60/100 nell'ultima valutazione.
3. Ai n. 7 dipendenti aventi diritto come sopra individuati viene riconosciuto, a carico del fondo, un valore di € 1000,00 di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare attivati dal comune fino a compensazione del proprio credito welfare.
4. Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità viene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari.
5. I servizi di welfare saranno erogato come voucher/buoni spesa e benzina e dovranno essere utilizzati entro il 31/12 dell'anno di erogazione/contrattazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Sig.ra Zucco Ernesta



DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Paschetta Piervanni



Struttura Territoriale:

CISL - FP Sig. Di Steffano Maurizio



C.G.I.L. F.P. Sig. Palermo Gaspare

