

COMUNE DI STRAMBINO

Città Metropolitana di Torino

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE UTILIZZO DEL FONDO AI SENSI DELL'ART. 80 DEL CCNL DEL 16.11.2022 ANNO 2025

Premesso che:

- a) in data 11.11.2025 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale dipendente utilizzo del fondo ai sensi dell'art. 80 del CCNL del 16.11.2022 - anno 2025;
- b) in data 11.11.2025 prot. 12859 l'ipotesi di C.C.D.I. con allegata la relazione tecnico-finanziaria è stata trasmessa al Revisore dei conti;
- c) in data 13.11.2025 ns. prot. 12957 è pervenuto il parere favorevole senza rilievi trasmesso dal Revisore dei Conti ;
- d) in data 20.11.2025 la Giunta Comunale, con deliberazione n. 157 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I.

Addì, 24.11.2025 presso la sede del Comune di Strambino si sono incontrati i signori:

Per la delegazione di parte pubblica:

Segretario Comunale - Andronico Dr.ssa Elena

Responsabile del Servizio Amministrativo – Daniela Domenica Dellutri

Responsabile del Servizio Finanziario –Serena Tagliaro

Per la delegazione di parte sindacale:

C.G.I.L. FP - ~~Torsello Consuelo~~ *Cianluca Ossola*

C.I.S.L. FP – Simonetta Laura

U.I.L. FPL - Osella Paolo

R.S.U. – Bellono Corrado

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo.

U.I.L. FPL

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE
UTILIZZO DEL FONDO AI SENSI DELL'ART. 80 DEL CCNL DEL 16.11.2022**

ANNO 2025

Nelle more dell'approvazione della Contrattazione Nazionale, ritenuto di dover comunque procedere alla contrattazione decentrata a livello di Ente per la definizione dell'utilizzo del fondo di cui all'art. 80 del CCNL 16.11.2022 anno 2025, viene concordato quanto segue:

Art. 1 - Durata

Il presente CCDI ha durata annuale dal 01.01.2025 al 31.12.2025 per quanto concerne il solo utilizzo delle somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022)

Nelle more dell'approvazione della Contrattazione Nazionale, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito nel Contratto Decentrato Integrativo sottoscritto in data 23.11.2023 così come integrato dal presente contratto.

Art. 2 - Criteri per l'attribuzione delle Progressioni economiche all'interno delle Aree (art. 14 CCNL 16.11.2022)

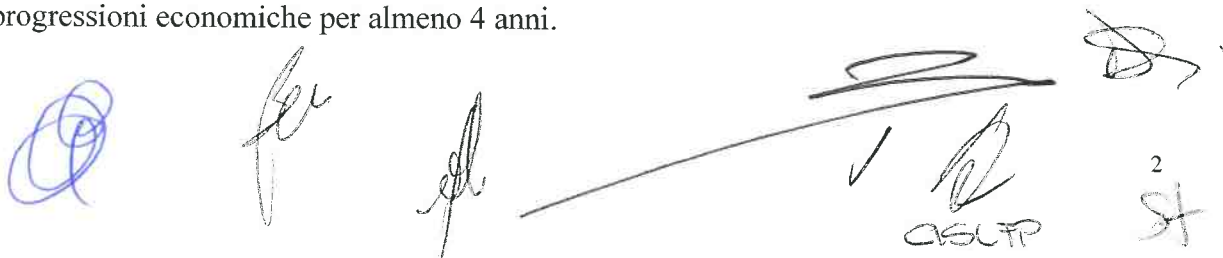
I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali (ora differenziali stipendiali a seguito di Progressioni economiche all'interno delle Aree) sono stati riapprovati nel CCDI anno 2021 sottoscritto in data 09/12/2021 su proposta delle Organizzazioni Sindacali e delle RSU.

Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente, come previsto dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D.lgs. n.165/2001, e art. 23 e 62 del D.lgs. 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

La progressione economica all'interno dell'Area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione dell'Ente.

Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, anche comandato o distaccato presso altri Enti, in servizio al 1° gennaio dell'anno in cui viene effettuata la progressione, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 2 anni (maturati anche presso altri Enti) alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Il personale che ha ottenuto la progressione economica a partire dal 2021 non potrà partecipare ad ulteriori progressioni economiche per almeno 4 anni.



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the document. From left to right: a blue circular stamp, a signature, a signature, a long horizontal line, a signature with a checkmark, a signature, and a signature with the number '2' and a stamp.

Concorre all'attribuzione della progressione il personale che ha ottenuto una media **almeno** pari a 80 punti e che presenta domanda di partecipazione alla graduatoria per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali dell'anno di riferimento.

Il personale appartenente all'Area per la quale sono previste progressioni è **inserito** in una graduatoria di Area.

In forza del CCDI anno 2021 sottoscritto in data 09/12/2021 la parti concordano che, per ciascuna Area, la progressione economica verrà riconosciuta a chi ha ottenuto il punteggio maggiore derivante dai parametri come di seguito specificato, sino ad esaurimento delle risorse **disponibili**:

PUNTEGGIO MASSIMO TOTALE: 100 PUNTI DI CUI

- **punteggio medio** riportato nelle schede annuali di valutazione dei tre anni **antecedenti** l'anno in cui si effettua la progressione. Si considerano le valutazioni presso **qualsiasi** Ente nella categoria per la quale vengono effettuate le progressioni: **70% del punteggio**
- **esperienza maturata**: peso **15% del punteggio**. Vengono presi in considerazione sino ad un massimo di 20 anni di anzianità di servizio alle dipendenze della Pubblica Amministrazione. Pertanto viene attribuito un punteggio di 0,75 per anno di **servizio**. Si considera 1 anno intero solamente se il dipendente ha prestato servizio per **almeno** 6 mesi. Ai fini della maturazione dell'esperienza acquisita, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.
- **Numero di progressioni effettuate**: peso **15 % del punteggio**, che inciderà **in** maniera inversamente proporzionale come di seguito dettagliato:

AREA OPERATORI MAX 5	AREA OPERATORI ESPERTI MAX 5	AREA ISTRUTTORI MAX 5	AREA FUNZIONARI ED EQ MAX 6
0= 15 punti	0= 15 punti	0= 15 punti	0= 15 punti
1= 12 punti	1= 12 punti	1= 12 punti	1= 12,5 punti
2= 9 punti	2= 9 punti	2= 9 punti	2= 10 punti
3= 6 punti	3= 6 punti	3= 6 punti	3= 7,5 punti
4= 3 punti	4= 3 punti	4= 3 punti	4= 5 punti
5= 0 punti	5= 0 punti	5= 0 punti	5= 2,5 punti
			6= 0 punti

A parità di punteggio verrà data la seguente priorità

- a chi ha conseguito la miglior valutazione nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione
- in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;

Sono esclusi dalla selezione per l'attribuzione della progressione economica i dipendenti che in uno dei tre anni presi in considerazione abbiano:

- ottenuto un punteggio insufficiente e pertanto collocati in Fascia E della Metodologia di valutazione adottata dall'Ente (corrispondente a valutazioni inferiori a 70 punti)
- avuto un procedimento disciplinare superiore al richiamo scritto.

Art. 3 - Quantificazione differenziali stipendiali per progressioni economiche all'interno delle Aree (art. 14 CCNL 16.11.2022)

A norma dell'art. 14 del CCNL del 16.11.2022, l'attribuzione di differenziali stipendiali ai fini della progressione economica all'interno delle aree si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa. Per l'anno 2025 le parti stabiliscono che vengono destinate le seguenti risorse:

	N° dipendenti in servizio alla data del 01.01.2025	Importo DIFFERENZIALI STIPENDIALI ANNO 2025
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	5 (+ 1 dipendente di altro Ente in Convenzione)	3.200,00 n. 2 progressione
ISTRUTTORI	15	1.500 n. 2 progressioni
OPERATORI ESPERTI	1	-
OPERATORI	1	-
TOTALE 2024		€ 4.700,00

Art. 4 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL 16.11.2022)

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

La flessibilità prevede un'entrata posticipata di 60 minuti sia al mattino che nella pausa pranzo rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Il personale è comunque tenuto a modulare l'utilizzo della flessibilità in modo da garantire la presenza negli orari di apertura al pubblico.

Il relativo recupero dovrà avvenire entro il mese di riferimento.

Si da atto che il Comune di Strambino ha approvato il Piano delle pari opportunità 2025/2027 che facilita l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, con deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 13/03/2025 nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027.

Art. 5 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 16.11.2022)

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, l'eventuale riduzione del Fondo per il trattamento accessorio del personale ai fini dell'incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, sarà oggetto di specifico accordo tra le parti.

Art. 6 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni. (articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022)

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione di Elevate Qualificazioni è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse E.Q.

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di E.Q. Una valutazione inferiore a 70%, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance non dà titolo alla corrispondenza della retribuzione di risultato e determina la rivalutazione della E.Q.

L'importo di retribuzione di risultato attribuibile ad ogni Responsabile è correlato alla pesatura effettuata dall'Organismo di Valutazione degli obiettivi specifici assegnati. La determinazione dell'importo da liquidare è proporzionale al punteggio (totale) della scheda di valutazione ottenuto da ciascun titolare di Elevata Qualificazione.

Si dà atto che per l'anno 2025 tale importo è quantificato in € 18.629,00 (su un totale € 63.741,00 come stabilito con deliberazione della Giunta Comunale n. 145 del 21.10.2025 pertanto, superiore al 15% minimo dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato, previsto dal CCNL del 16.11.2023).

Art. 7 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022)

L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa" per almeno 5 ore giornaliera.

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.

La misura dell'indennità è determinata in € 3 al giorno.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile del servizio di polizia municipale, sentito il Segretario comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.

Art. 8 - Proventi delle violazioni al codice della strada (art. 98 del CCNL 16.11.2022)

Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, 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 di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; ai sensi comma 2 dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 21.5.2018

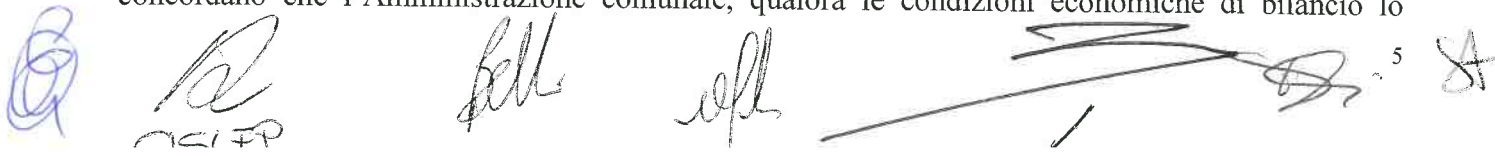
b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S.

La destinazione della somma operata con delibera di Giunta Comunale di cui sopra è al lordo di oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente e conteggiata.

Nell'ambito delle destinazioni previste dall'98 del CCNL 16.11.2022, come sopra riportate, le parti concordano che l'Amministrazione comunale, qualora le condizioni economiche di bilancio lo

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue and black ink. From left to right, there is a circular stamp, a signature that appears to be 'M. C. P.', a signature that looks like 'Bell', a signature that looks like 'M. P.', a large signature that looks like 'M. P.', and a signature that looks like 'M. P.' followed by a small '5' and a large '8'.

consentano, destini annualmente una somma finanziata coi proventi dell'art. 208 del Codice della Strada (D.Lgs n. 285/1992), al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio in favore del personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale, pari al 10% degli introiti previsti nel Bilancio di previsione da destinarsi per le finalità previste dall'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992

Di stabilire altresì in € 800,00 l'importo massimo annuo riconoscibile a ciascun operatore della Polizia Municipale

Si dà atto inoltre che i contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio a favore della Polizia Municipale per utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada come previsti dalla Deliberazione della G.C. n 101 del 22/07/2025, verranno versati previa verifica dell'effettivo incasso previsto.

Art. 9 - Trattamenti accessori previsti per legge

Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- Incentivi per funzioni tecniche: viene riconosciuto ai dipendenti l'incentivo per funzioni tecniche, come stabilito dall'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e dall'art. 45 del D.Lgs. 36/2023, secondo i criteri definiti dal Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 21/09/2017. La liquidazione delle FT avviene in un'unica fase con la liquidazione finale dei lavori – servizi e/o forniture.
- Incentivi per Gestione Entrate: viene riconosciuto ai dipendenti l'incentivo per gestione entrate, come stabilito art. 1, c. 1091 Legge n. 145/2018, secondo i criteri definiti dal Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 132 del 28/11/2019. Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono quantificate sulla base della percentuale di apporto quali-quantitativo alla realizzazione degli obiettivi del Settore Tributi e sono erogabili successivamente all'approvazione del consuntivo del Piano della performance.

Art. 10- Disciplina del lavoro straordinario

Le parti prendono atto che per l'anno 2025 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 7.233,00.

L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori.

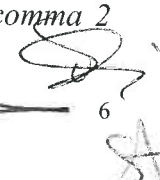
Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del Responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

Art. 11 - Destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art.79 del C.C.N.L. 16.11.2022, per le finalità previste all'art. 80, relative all'anno 2025

La Delegazione di parte pubblica comunica che il Fondo totale destinato al trattamento accessorio del personale per l'anno 2025 è stato incrementato nei limiti delle disponibilità di bilancio come segue:

- 1) con deliberazione della Giunta Comunale n. 119 del 16.09.2025 ad oggetto "Conferma incremento trattamento accessorio del personale dipendente ai sensi dell'art.33 comma 2 del D.L. n. 34 del 30/04/2019- anno 2025", che ha stabilito quanto segue:



- di incrementare il fondo totale destinato al trattamento accessorio del personale per l'anno 2025 di Euro 11.986,00 nel rispetto delle disponibilità di bilancio, per incremento di n. 2 unità rispetto al personale in servizio nel 2018, ai sensi di quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 2, dell'articolo 33, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58;
 - di destinare il suindicato importo di Euro 11.986,00 per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato relativa all'anno 2025 e seguenti per i titolari di incarichi di EQ integrando
- 2) con deliberazione della Giunta comunale n. 120 del 16.09.2025 ad oggetto: "Art. 79, comma 3, CCNL 16 novembre 2022.stanziamiento risorse incrementali per salario accessorio per un importo corrispondente allo 0,22% del monte salari 2018" che prevede per l'anno 2025 di destinare ai sensi dell'art. 79, comma 3, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, come segue:
- Euro 529,00 al Fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022,
 - Euro 380,00 per la remunerazione della retribuzione di risultato anno 2025 per i titolari di posizione di EQ;

Le parti prendono, dunque, atto che il fondo di cui all'art. 79 del C.C.N.L. 16.11.2022 per l'anno 2025 ammonta a **complessivi di € 81.340,50** come quantificato con determinazione Responsabile del Servizio Amministrativi n. 173 del 13/10/2025 e concordano che la ripartizione e la destinazione di tale fondo avvenga come segue:

CCNL 16.11.2022		2025
ARTICOLO 80 COMMA 1	Progressioni orizzontali (già attribuite)	21.185,85
	Indennità di comparto	10.831,62
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA J Differenziali stipendiali	Differenziali stipendiali (da attribuire nel 2025) finanziate con risorse stabili	4.700,00
ART. 80 COMMA 2 LETTERA A Performance organizzativa	Premi correlati alla Performance organizzativa	51% 17.374,47
ART. 80 COMMA 2 LETTERA B Performance individuale	Premi correlati alla Performance individuale	49% 16.693,12
ART. 80 COMMA 2 LETTERA C Indennità condizioni di lavoro, di cui (art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrato dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022)	Indennità di rischio	/
	Indennità di disagio	/
	Indennità maneggio valori	/
ART. 80 COMMA 2 LETTERA D Indennità di turno e reperibilità	indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;	/
ART. 80 COMMA 2 LETTERA E	Compensi per specifiche responsabilità;	/

Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art 84 CCNL 16.11.2022	Indennità Responsabilità Anagrafe, Elettorale e URP	1.200,00
ART. 80 COMMA 2 LETTERA F	Indennità di funzione PM	/
Indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022	Indennità di servizio esterno PM di cui all'art 100 (200 giorni per n. 2 Agenti di PM)	600,00
Art. 98 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada a favore della Polizia Municipale	Contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio Deliberazione GC N. 201 del 22.07.2025	2.250,00
ARTICOLO 62 COMMA 2 LETTERA G compensi previsti da disposizioni di legge,	Incentivi per funzioni tecniche art. 113 del D.Lgs. 50/2016 per l'anno 2025	4.198,73
	Servizio tecnico determinazione del Responsabile del Servizio Tecnico n. .244/2023, 387/2024, 377/2024	
	Fondo per incentivi gestione entrate (Articolo 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145) per l'anno 2025, determinazione del Responsabile del Servizio Tributi n. 79 del 08.08.2025	2.306,71
	Istat	/
	TOTALE	di € 81.340,50

Si dà atto che gli importi per indennità Funzioni tecniche e per indennità Gestione Entrate vengono quantificati e liquidati con apposito provvedimento dei Responsabili dei servizi competenti.

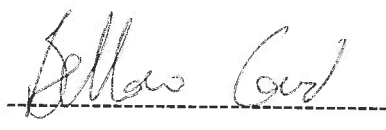
Si conferma che le quote del fondo non utilizzate nell'anno 2025 andranno a beneficio della produttività organizzativa ed individuale degli anni successivi.

Letto, approvato e sottoscritto

COMUNE DI STRAMBINO RSU

CGIL - CISL - UIL





C.G.I.L.FP 





C.I.S.L.FP 





U.I.L.FPL 