



CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
SAMBUCO (CN)

Normativo 2024/2026
Economico Anno 2025

SOTTOSCRITTO IN DATA 10 /12/2025

L'anno duemilaventicinque, il giorno dieci del mese di dicembre

Delegazione Trattante di parte pubblica:

TRA

<i>Ruolo</i>	Nominativo
1. Presidente	AIMAR Piergiorgio – Responsabile Servizio Amministrativo Personale
2. Componente	

☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
UIL FPL	NANE' Ivan - Segr. Resp UIL FPL Cuneo

☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Valeria	BONETTO

Titolo I
- DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Oggetto e obiettivi

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2
Ambito di applicazione

Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di SAMBUCO con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3
Durata - Revisione

Il presente CCI ha durata annuale in quanto disciplina la parte economica (compresa la destinazione ed i criteri di ripartizione delle risorse decentrate) relativa all'anno 2025, mentre relativamente alla parte normativa si rimanda al contratto decentrato sottoscritto in data 27.12.2024 e relativo al triennio 2024/2026.

Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto - al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

Titolo II
- CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ' DI UTILIZZO

Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Relativamente ai criteri utilizzati dall'ente per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili si rinvia al corrispondente articolo 5 del contratto decentrato sottoscritto in data 27.12.2024 e relativo al triennio 2024/2026.

Viene confermato in particolare che la proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Titolo III

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE **Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale e collettiva** **(art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)**

Relativamente ai criteri utilizzati dall'ente per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale e collettiva si rinvia al corrispondente articolo 6 del contratto decentrato sottoscritto in data 27.12.2024 e relativo al triennio 2024/2026.

Viene confermato in particolare che:

- l'erogazione del premio della performance individuale e collettiva viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
- le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Le parti danno atto che per l'anno 2025, sulla base del Fondo Risorse Decentrate approvato con determinazione n. 213 del 18.11.2025, è da assegnare per la performance organizzativa ed individuale la somma complessiva di € 4.553,45 (di cui €1.000 per il personale che svolge in convenzione attività lavorativa presso il Comune di Pietraporzio)

Art. 7

Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

Relativamente ai criteri utilizzati dall'ente per la differenziazione del premio individuale si rinvia al corrispondente articolo 7 del contratto decentrato sottoscritto in data 27.12.2024 e relativo al triennio 2024/2026.

Viene confermato in particolare che:

- al dipendente che, relativamente alla performance individuale, consegua la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente,
- in caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
 - non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - anzianità di servizio presso l'Ente.

Titolo IV

- DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER L'ASSEGNAZIONE DI FASCE STIPENDIALI

Art. 8

Criteri per la definizione delle procedure per l'assegnazione delle fasce stipendiali all'interno delle aree **(art. 14 CCNL 16 novembre 2022)**

Relativamente ai criteri utilizzati dall'ente per l'assegnazione delle fasce stipendiali all'interno delle aree si rinvia al corrispondente articolo 8 del contratto decentrato sottoscritto in data 27.12.2024 e relativo al triennio 2024/2026.

Viene confermato in particolare che:

- possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica (o assegnazione di fascia stipendiale). Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata (o assegnazione di fascia stipendiale). E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
- i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'alt. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

a.1 Media delle ultime tre valutazioni individuali (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1).

- b.1 Esperienza professionale (art. 14, comma 2, lett. d) punto 2),
c.1 Capacità culturali e professionali (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3)

- i criteri di cui al presente articolo non si applicano qualora vi sia un solo dipendente inserito nell'Area professionale compatibile con gli importi della fascia stipendiale;
- la progressione economica è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

Per l'anno 2025 si prevede l'assegnazione di una fascia stipendiale di € 1.600,00 per la (unica) dipendente dell'Area dei Funzionari e di una fascia stipendiale di € 750,00 per la (unica) dipendente dell'Area degli Istruttori.

Titolo V

- INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ' CONTRATTUALI

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

Relativamente alle indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018) si rinvia al corrispondente articolo 9 del contratto decentrato sottoscritto in data 27.12.2024 e relativo al triennio 2024/2026 e si dà atto che nel 2025 l'ente non ha previsto indennità per condizioni di lavoro, non essendo presenti dipendenti aventi titolo.

Art. 10

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

Relativamente alle indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022) si rinvia al corrispondente articolo 10 del contratto decentrato sottoscritto in data 27.12.2024 e relativo al triennio 2024/2026 e si dà atto che nel 2025 l'ente non ha previsto l'assegnazione di indennità per specifiche responsabilità.

Titolo VI

- CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI

ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 11

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Relativamente agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge si rinvia al corrispondente articolo 11 del contratto decentrato sottoscritto in data 27.12.2024 e relativo al triennio 2024/2026 e si dà atto che nel 2025 l'ente ha previsto sul fondo esclusivamente gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Si conferma anche per l'anno 2025 è prevista la somma di € 1.000,00 a favore del personale dipendente dal Comune di Sambuco e utilizzato in convenzione dal Comune di Pietraporzio

Titolo VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 12

Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

L'ente non intende attivare forme di welfare aziendale.

Art. 13

Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

Nell'anno 2025 non sono previste forme di lavoro straordinario

Art. 14

Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

L'ente ha attualmente due rapporti di lavoro part time e non intende procedere nel 2025 a variazioni dei medesimi.

Art. 15
Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

Relativamente alla banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022) si rinvia al corrispondente articolo 15 del contratto decentrato sottoscritto in data 27.12.2024 e relativo al triennio 2024/2026.

Art. 16
Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

Relativamente **alla** flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022) si rinvia al corrispondente articolo 16 del contratto decentrato sottoscritto in data 27.12.2024 e relativo al triennio 2024/2026.

Art. 17
Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

Le parti confermano che, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover prevedere orario multiperiodale .

Art. 18
Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

Relativamente al servizio mensa e buono pasto (art 35 CCNL 16 novembre 2022) si rinvia al corrispondente articolo 18 del contratto decentrato sottoscritto in data 27.12.2024 e relativo al triennio 2024/2026. Si conferma per il 2025 in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto digitale.

Titolo IX
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 19
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incaricati di EQ
(art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

Relativamente ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incaricati di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022) si rinvia al corrispondente articolo 19 del contratto decentrato sottoscritto in data 27.12.2024 e relativo al triennio 2024/2026.

Attualmente presso il Comune sono attivi due incarichi di elevata qualificazione:

Incarico di Responsabile Area Amministrativa- Servizi demografici ed elettorali a personale dipendente

Incarico di Responsabile di Servizio Tecnico conferito a personale dipendente di altra Amministrazione in convenzione.

Art. 20
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

Relativamente ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incaricati di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022) si rinvia al corrispondente articolo 20 del contratto decentrato sottoscritto in data 27.12.2024 e relativo al triennio 2024/2026.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
Presidente	AIMAR Piergiorgio – Responsabile Servizio Amministrativo Personale	F.TO Piergiorgio AIMAR

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
UIL FPL	NANE' Ivan – Segretario Resp. UIL FPL Cuneo	F.TO Ivan NANE'
RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:		FIRMA
BONETTO Valeria		F.TO Valeria BONETTO