

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di CASNIGO
triennio 2023 -2025

Risorse anno 2025

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti in merito all'accordo sul ***CCDI triennio 2023-2025 – Risorse anno 2025***, ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 178 del 05.12.2025, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato i componenti della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente dr. Alberto Bignone e dalla dr.ssa Simonetta Muci

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP CGIL – Laura Vecchi

CISL FP – Fabio D'Aniello

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della Sig.ra Debora Gualdi

Richiamato il C.C.D.I. del personale dipendente triennio 2023/2025 sottoscritto il 15 dicembre 2023, come parzialmente modificato ed integrato con il C.C.D.I. risorse anno 2024, sottoscritto in data 9 dicembre 2024;

Preso atto della costituzione del fondo disposta dall'Amministrazione con determinazione n. 494 del 28.11.2025, come in sintesi riportata nell'Allegato A;

In data 15 dicembre 2025 viene sottoscritto l'allegato C.C.D.I. – Risorse anno 2025 - del personale dipendente del Comune di Casnigo (Bg).

Art. 14
Progressione economica all'interno delle aree

.....

Dopo la verifica del numero di aventi diritto per area contrattuale si concorda di attribuire, per l'anno 2025, la progressione economica a n. 1 dipendente area operatori esperti.

.....

Art. 19
Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL.

Finalità del compenso	Percentuale	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	24,34	18.534,00
Compenso per erogazione della performance organizzativa	24,34	18.534,00
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	0,57	433,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	0,85	650,00
Indennità di turno	1,84	1.400,00
Indennità di reperibilità		
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno e mancato riposo settimanale	0,53	400,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	3,02	2.300,00
Indennità per specifiche responsabilità	12,81	9.750,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	0,39	300,00
Indennità di funzione personale PL		
Indennità funzionari ex 8^ qualifica funzionale		
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione		
Risorse destinate ai messi notificatori		
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	19,22	14.630,00
Progetti specifici finanziati – delibera di G.C. n. 13/2025	0,92	700,00
Welfare Integrativo	11,16	8.500,00
TOTALE	100	76.131,00

Art. 21 Welfare integrativo
--

Per l'anno 2025 viene stanziato l'importo di € 8.500,00 per il Welfare integrativo disciplinato dall'art. 82 del CCNL del comparto funzioni locali 2019/2021 da distribuire a tutti i dipendenti in organico, compresi i dipendenti incaricati di E.Q.

L'importo viene interamente suddiviso per il numero dei dipendenti e rapportato al numero di mesi di servizio, considerato un mese pari a periodo di servizio superiore a 15 gg. L'importo non viene riproporzionato al tempo di lavoro trattandosi di intervento di sostegno al reddito. Eventuali economie confluiscono in quanto destinato alla performance.

Al fine di sostenere il personale dipendente vengono attivati i seguenti interventi di welfare integrativo, fermo restando che l'erogazione implica l'esclusione della spesa rimborsata dal regime di detraibilità ai fini IRPEF:

- a) Rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica, del gas naturale;
- b) Rimborso delle spese per l'affitto della prima casa;
- c) Rimborso degli interessi sul mutuo relativo alla prima casa;
- d) Rimborso di spese sanitarie;
- e) Buoni pasto elettronici.

MODALITA' DI FRUIZIONE: Con riferimento al rimborso spese il dipendente, dopo aver dichiarato a quali benefici di welfare integrativo intende avvalersi, trasmette la ricevuta e relativo giustificativo di spesa entro il 31 gennaio dell'anno successivo. L'Ufficio Personale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa. Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare, o di quota di esso, verranno rimborsati integralmente nella prima busta paga utile all'erogazione del salario accessorio.

Art. 22
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi, nelle materie non disciplinate dal presente contratto, conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano a valutare per l'anno 2026 l'applicazione degli istituti previsti dalla Legge utili al superamento dei vincoli attualmente vigenti di finanza pubblica circa il limite sul trattamento accessorio erogato dall'Ente.

NOTA OO.SS.

Le parti sindacali, pur comprendendo le ragioni di prudenza nell'applicazione del Decreto PA nell'anno 2025, dato atto che il bilancio comunale non presenta particolari tensioni e verificati i limiti di applicazione rispetto alla media della spesa di personale 2011/2013 e delle capacità assunzionali, ritengono non sufficienti le risorse allocate.

L'eventuale utilizzo di tali risorse, per il finanziamento dell'welfare integrativo, permette all'Ente un risparmio relativo agli oneri che poteva, ad esempio, essere reinvestiti in un ulteriore incremento.

Auspicano, pertanto, una integrazione dell'importo stanziato a partite dall'anno 2026.

NOTA PARTE PUBBLICA

Le scelte organizzative effettuate nel corso del 2025 sono state fatte tenendo conto di una non puntuale prospettazione degli effetti sul trattamento accessorio del personale non incaricato di EQ. La scelta di limitare l'incremento del fondo avvalendosi dell'istituto richiesto dalle OO.SS. scaturisce dunque dall'opportunità di valutare l'impatto del nuovo assetto organizzativo oltre a verificare gli effetti finanziari derivanti dalle politiche assunzionali che si sono perfezionate nel 2025 e che si concretizzeranno nel 2026.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Bignone Alberto _____

Muci Simonetta _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

FP C.G.I.L. Vecchi Laura _____

C.I.S.L. FP D'Aniello Fabio _____

La RSU Gualdi Debora _____

Allegato A

Fondo del Salario Accessorio

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022

1. Le parti hanno verificato le risorse inserite nel fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito definitivamente, in applicazione dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022, con determinazione n. 494 del 28.11.2025 che presenta i seguenti dati finali:

1	TOTALE RISORSE STABILI	€ 104.062,50
2	TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 28.754,50
3	DECURTAZIONI	
3.a	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017	-€ 3.787,00
3.b	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato incarichi di elevata qualificazione	- €
3.c	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni	- €
	TOTALE RIDUZIONE RISORSE	- € 3.787,00

2. Il fondo di cui al comma 1 risulta pertanto costituito dalle seguenti somme:

TOTALE FONDO art. 79 CCNL 16.11.2022	€ 129.030,00
di cui non soggetto al limite previsto dall'art. 23, c. 2, del D. Lgs. n. 75/2017	€ 34.509,00
di cui soggetto al limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017	€ 94.521,00

3. Il fondo per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato - incarichi di elevata qualificazione - risulta così composto:

Retribuzione di Posizione e di Risultato	
Totale risorse anno 2025 per il pagamento della Retribuzione di Posizione	€ 25.794,75
Fondo per il pagamento della retribuzione di Risultato	€ 5.423,25
TOTALE delle risorse per incarichi di E.Q.	€ 31.218,00
di cui non soggetto al limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n.75/2017	€ 146,00
di cui soggetto al limite previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017	€ 31.072,00

4. Ai fini del controllo del rispetto del limite previsto dall'articolo 23, c. 2, del D. Lgs. n. 75/2017 si verifica che la somma delle risorse previste per il pagamento della Retribuzione di Posizione

e di Risultato sommata al fondo per il salario accessorio, per le parti soggette al limite, non superi la somma delle stesse voci come costituite nell'anno 2016:

Verifica del limite dell'articolo 23 c. 2 del D. Lgs. n. 75/2017	
Totale del fondo di posizione e risultato sommato al fondo del salario accessorio anno 2025 - soggette al limite	€ 125.593,00
Totale del fondo di posizione e risultato sommato al fondo del salario accessorio - limite anno 2016 (decurtato di € 393,00 relativi alla maggiorazione della retribuzione di posizione del segretario)	€ 125.593,00
Differenza 2025/2016	€ ==

5. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengono prioritariamente detratte:
- le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto;
 - le risorse già utilizzate per il finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree attribuite negli anni precedenti, al costo attuale e relativamente al personale in servizio, al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

ART. 2

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33, e per gli importi indicati nella tabella D, del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro. Per l'anno 2025 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Funzionari ed E.Q.	€ 46,95
Istruttori	€ 41,46
Operatori Esperti	€ 35,58
Operatori	€ 29,31

Per un **totale annuo complessivo di € 6.341,00.**

ART. 3

Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Le risorse economiche **già destinate alle progressioni economiche** all'interno delle aree **sono interamente a carico del fondo** per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - a) cessato dal servizio;
 - b) che ha avuto una progressione verticale relativamente alle progressioni economiche della precedente area di appartenenza;
 - c) che è stato inquadrato in una posizione superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.
3. In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente.
4. Gli importi destinati alle progressioni economiche all'interno delle aree sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al **loro costo attuale**.
5. Tale importo è pari a **€ 46.558,00 annui**.

IL totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, a seguito delle decurtazioni obbligatorie, ammonta a:

€ 76.131,00