

COMUNE DI BOSNASCO

(Provincia di Pavia)

Contratto Collettivo Integrativo anno 2025

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito dell'apposita deliberazione con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente,

Il giorno 30 del mese di dicembre dell'anno 2025 alle ore 12.30 ha avuto luogo l'incontro tra

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Presidente: Segretario Comunale dott.ssa Elisabetta D'Arpa
- Componente: Responsabile del Servizio Finanziario dott.ssa Manuela Giovanetti

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

- CSA PAVIA LODI: Dott.ssa Giuliana Scaglia

e dalla R.S.U. del Comune di Bosnasco, nella persona del dott. Claudio Rovati

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.I. anno 2025 del personale dipendente del Comune.

PREMESSA

Richiamato il CCI giuridico triennale 2023-2025 del Comune di BOSNASCO sottoscritto in data 17/10/2023 con particolare riferimento all'art.1 c.2 e 3 che prevedono:

- c. 2 *Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.*
- c. 3 *La sua durata è triennale salvo:*
 - a. *modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;*
 - b. *la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;*
 - c. *la volontà delle parti di rivederne le condizioni.*

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

Nelle more della sottoscrizione del CCNL 2022-2024 di cui non se ne prevede l'applicazione nel corso dell'anno 2025 ma che comunque ci si riserva di verificare e di aggiornare il presente contratto prima della fine dell'anno nel caso di eventuale firma definitiva del CCNL, si dà atto che il fondo per l'anno 2025 ha previsto le seguenti modificazioni:

- per quanto riguarda la parte variabile:
 - non è stato mantenuto l'incremento pari allo 0,22% m.s. 2018 in quanto non utilizzate in considerazione che si intende mantenere a residuo parte del fondo parte fissa per incrementare il fondo dell'anno successivo;
 - sono state inserite le risorse residue della parte fissa del fondo non utilizzate nell'anno precedente pari a €.252,10 mentre nel 2024 erano pari a €.1.167,96;
- per quanto riguarda la parte fissa si dà atto che non vi sono variazioni nella costituzione del fondo in quanto il CCNL non prevede aumenti contrattuali della parte fissa;

Dette variazioni sono riportate nel prospetto di quantificazione e ripartizione allegato al presente atto.

Dato atto, inoltre, del rispetto dei limiti delle risorse destinate al trattamento accessorio attualmente vigenti con particolare riferimento:

- dell'art.23 c.2 del D.Lgs.75 "Mafia" del 25 maggio 2017, che prevede che ***"... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"*** (detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonché la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio),

- e dell'art.79 c.6 del CCNL 16.11.2022 – Fondo risorse decentrate: costituzione - che prevede che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Per quanto riguarda il rispetto del limite di cui sopra si dà atto che - a seguito dell'assegnazione della EQ/PO per la gestione del Servizio Polizia Locale/Commercio ed attività produttive all'agente di P.L. Istruttore/Cat. C a decorrere dal 1.2.2023 - l'indennità per le EQ/PO anno 2025 supera il tetto del 2016 per €. **4.411,29**. Le parti concordano che detta somma viene compensata con la riduzione di pari risorse del fondo incentivante dei dipendenti ai sensi dell'art. 7 c.4 lett. u) del CCNL del 16.11.2022, che prevede che in sede di contrattazione sia possibile l'incremento delle risorse di cui all'art. 17,

comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022;
Pertanto per l'anno 2025 viene rispettato il sopra citato art.79 c.6 del CCNL 16.11.2022.

Inoltre, si dà atto del rispetto:

- del c. 2 dell'art. 33 della L.58/2019, come modificato dal c. 853, art. 1 L. n. 160/2020, che all'ultimo periodo stabilisce:

Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

- del Decreto 17.05.2020 Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni pubblicato il 27.05.2020 che premette che:

il limite al trattamento economico accessori di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;

In merito ai possibili incrementi dovuti all'eventuale applicazione dell'art.14 1.bis della L. n. 69 del 9/5/2025 che prevede che "A decorrere dall'anno 2025, ... i Comuni, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 33, commi 1, 1-bis e 2, del D.L. n. 34/2019 e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48% delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali." l'Amministrazione non ritiene attualmente di incrementare il fondo anno 2025 e di prevederne la possibilità nell'anno 2026 sulla base delle disponibilità finanziarie.

Le parti, a seguito delle verifiche operate,

CONVENGONO

sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come riportato nel prospetto di **quantificazione del fondo allegato A**), facente parte integrante e sostanziale al presente accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

CONCORDANO

ANNO 2025

Sulla ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come riportato nel prospetto di **ripartizione del fondo allegato A**), facente parte integrante e sostanziale al presente accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Per quanto riguarda la ripartizione del fondo incentivante anno 2025 le parti ribadiscono quanto sottoscritto nel CCI 2023-2025 sopra citato in merito ai criteri per l'utilizzazione, come riportate nell'allegato A) (parte contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti)

che fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigente.

La valutazione verrà effettuata mediante le apposite schede già approvate dall'Amministrazione nel "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".

ANNO 2026

Per quanto riguarda le progressioni orizzontali, si prevede una progressione all'interno dell'area Funzionari ex Cat. D a decorrere dal 1.1.2026.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente delegazione trattante

(Dott.ssa Elisabetta D'Arpa)

PER la R.S.U. del Comune di Bosnasco:

(Dott. Claudio Rovati)

Componente delegazione trattante

(Dott.ssa Manuela Giovanetti)

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per le OO.SS. territoriali

CSA PAVIA LODI

(Dott.ssa Giuliana Scaglia)