



Comune di Campo San Martino

Provincia di Padova

ACCORDO DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' VALIDO PER LA PARTE ECONOMICA – ANNO 2025.

In data 25/11/2025 alle ore 10.00 presso la residenza del Comune di Campo San Martino, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica:

Presidente – dott. Ersilio Reffo – Segretario comunale

Componente – dott.ssa Simona Baccega – Responsabile serv.gen.li, sociali e culturali

Componente – dott.ssa Patrizia Zonato – Responsabile servizi economico finanziari

P ☒ A []

P ☒ A []

P ☒ A []

la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale

CISL FP

Ettore Furlan

P ☒ A []

OO.SS. Territoriale

CGIL FP

Maurizio Galletto

P [] A ☒

OO.SS. Territoriale

UIL FPL

Francesco Scarpelli

P ☒ A []

R.S.U. Aziendale –

Lara Monegato

P ☒ A []

R.S.U. Aziendale –

Fernanda Scantamburlo

P ☒ A []

R.S.U. Aziendale –

Andrea Scarso

P ☒ A []

PREMESSO che

- in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali – triennio 2019/2021;
- ai sensi dell'art. 79 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 le risorse vengono determinate, nel rispetto della disciplina del C.C.N.L., in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale;
- con determinazione dell'Area Servizi Economico Finanziari n. 26 del 21/1/2025 è stato costituito il Fondo per le risorse decentrate – parte stabile - destinate al personale non dirigente – anno 2025;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 9/7/2025 sono state quantificate le risorse del fondo decentrato di parte variabile per l'anno 2025 da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane;

Articolo 1 – Campo di applicazione, efficacia e durata

Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dipendente non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale – con contratto di formazione e lavoro in servizio presso il Comune di Campo San Martino e ha per oggetto la definizione, per l'anno 2025, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.

In ordine alla liquidazione al personale dipendente delle indennità di seguito specificate, si precisa che le stesse saranno erogate mensilmente per tutto il 2025 e, a partire dal mese di gennaio 2026, saranno liquidate, anche in assenza del CCI economico 2026, a titolo di acconto in base alla disponibilità provvisoria del Fondo produttività, salvo conguaglio da effettuarsi a seguito della sottoscrizione definitiva del CCI economico 2026.

Articolo 2 – Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori, determinato ai sensi del CCNL del 16/11/2022 e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2025 come da prospetto allegato.
2. Il fondo disponibile di cui al comma 1) è destinato ai seguenti utilizzi:



Comune di Campo San Martino

Provincia di Padova

a) **Indennità di comparto**, prevista dall'articolo 33 del CCNL 22/01/2004, viene corrisposta per ciascuna categoria di inquadramento del personale dipendente negli importi mensili indicati nella tabella D) allegata allo stesso CCNL, per un importo complessivo di € 9.400,00=.

b) **Fondo per le progressioni economiche storicizzate** di cui all'art. 17, c. 2, lett. b) del CCNL 01/04/1999 viene quantificato nell'importo necessario per remunerare le progressioni economiche nelle categorie già attribuite che viene computato nell'importo di € 41.000,00=.

In sede di indirizzo è stato valutato di prevedere per l'anno 2025 progressioni economiche orizzontali per una quota del 50% degli aventi i requisiti previsti dal CCI 2023/2025 per ogni area per un totale presunto di € 2.350,00.

c) **Fondo per indennità condizioni di lavoro** (art. 70-bis CCNL 21/05/2018 e 84bis CCNL 16/11/2022) che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori, da corrispondere in un'unica indennità nella misura e nei criteri previsti dall'art. 10 del CCI 2023/2025 e così quantificata per l'anno 2025:

€ 1.500,00 (€ 2,00 al giorno) per espletamento maneggio valori/rischio/disagio.

d) **Fondo per indennità specifiche responsabilità** (art. 84, Ccnl 16/11/2022) per l'anno 2025 è quantificato in € 26.000,00 da ripartire tra il personale dipendente delle aree degli istruttori e dei funzionari, conformemente ai criteri previsti dall'art. 11 del CCI 2023/2025.

e) **Fondo per indennità di servizio esterno** (art. 100 del Ccnl 16/11/2022) prevista per il personale di polizia locale, che per l'anno 2025 è quantificato in € 1.400,00=, secondo la misura e i criteri previsti dall'art. 16 del CCI 2023/2025.

f) **Maggiorazione per lavoro domenicale** prevista per il personale che effettua attività lavorativa nella giornata di riposo settimanale, quantificata in € 200,00.

g) **Fondo per la performance organizzativa ed individuale**, destinato a retribuire la qualità del servizio prestato dal personale dipendente, collegata al raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano della Performance per l'anno 2025, secondo la metodologia di valutazione stabilita dagli artt. 14 e 15 del CCI sottoscritto in data 27/11/2023, così come di seguito riportato:

- performance individuale € 1.095,92 (pari al 30% delle risorse variabili);
- performance organizzativa per la quota residuale delle risorse del fondo 2025.

Le eventuali economie derivanti dalla mancata erogazione delle somme stanziare per la parte stabile di cui ai precedenti punti, verranno ridistribuite nell'ambito della produttività organizzativa, secondo il vigente sistema di valutazione.

h) **Fondo per il welfare aziendale** € 960,00 per ogni dipendente in forza nell'anno 2025, rapportato al periodo di servizio (maturazione del diritto almeno 16 giorni di servizio in un mese), esclusi i dipendenti con E.Q.; non si applica nessuna riproporzione per il personale part-time; Il costo della piattaforma sarà a carico dell'Amministrazione comunale sui risparmi degli oneri riflessi.

Risorse di parte variabile:

come previsto dalla deliberazione di Giunta comunale n.70 del 9/7/2025, le risorse variabili da destinare al conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti dal Piano delle Performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione sono così distinte:

- ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett.b) del CCNL 16/11/2022, per un importo pari a € 3.653,06 quale integrazione della componente variabile, fino ad un massimo corrispondente all'1,2% del monte salari 1997.



Comune di Campo San Martino

Provincia di Padova

Articolo 3 – Disciplina per le elevate qualificazioni

Con riferimento alle elevate qualificazioni (E.Q.) si applicano i “criteri generali di conferimento e revoca delle posizioni organizzative”, approvati con delibera di Giunta comunale n. 102 del 12/10/2022.

Articolo 4 – Regolamento per la ripartizione del fondo incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi dell’art.45 del D. Lgs. 26/2023

Si allega per l’approvazione la proposta di deliberazione di Giunta comunale n.57 del 19/5/2025 con oggetto: “Approvazione regolamento per la ripartizione del fondo incentivi per le funzioni tecniche art.45 D. Lgs. 36/2023, modificato dal D. Lgs. 209 del 31/12/2024” e l’allegato regolamento, che si approva con il seguente accordo.

Letto, approvato, sottoscritto.

Per la Parte Pubblica:

Presidente – dott. Ersilio Reffo – Segretario comunale

Componente – dott.ssa Simona Baccega
(Responsabile serv.gen.li, sociali e culturali)

Componente – dott.ssa Patrizia Zonato
(Responsabile servizi economico finanziari)

Per la Parte Sindacale:

R.S.U. Aziendale - Lara Monegato

R.S.U. Aziendale - Fernanda Scantamburlo

R.S.U. Aziendale - Andrea Scarso

Maurizio Galletto - FP CGIL

Furlan Ettore - CISL FP

Francesco Scarpelli - UIL FPL