



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
PARTE ECONOMICA ANNO 2025**

Premesso che:

- ◆ in data 17/11/2025 la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale si sono incontrate per la definizione e la firma dell’Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (*pre-intesa*);
- ◆ con deliberazione della giunta comunale n. 160 del 03/12/2025, dichiarata immediatamente eseguibile e previa acquisizione del parere favorevole del Revisore unico dei conti (prot. n. 34115/2025) è stata autorizzata la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo.

Tra la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente – Nigro Gerardina – Segretario comunale P [X] A []

e la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP Scaroni Lara P [X] A []

OO.SS. Territoriale CGIL FP Diego Sinis P [X] A []

OO.SS. Territoriale CISL FP Merlini Ivo P [X] A []

R.S.U. Aziendale – Bosetti Alessandro P [X] A []

R.S.U. Aziendale – Dell’Amico Paolo P [X] A []

R.S.U. Aziendale – Colombi Giuseppina P [X] A []

Si conviene e stipula quanto segue:

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente accordo è redatto per la ripartizione del fondo risorse decentrate 2025, in applicazione delle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo giuridico del personale non dirigenziale del Comune di Manerbio per il triennio 2023-2025.

ART. 2 – RISORSE DISPONIBILI E MODALITÀ DI UTILIZZO

1. L’ammontare complessivo del fondo e la sua destinazione tra i vari istituti disciplinati dal presente accordo, sono evidenziati di seguito.
2. I compensi relativi agli utilizzi sono attribuiti sulla base dei criteri previsti dal CCI triennale giuridico 2023-2025.

ART. 3 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

Il CCI triennale giuridico 2023-2025 contiene i principi generali e le condizioni di attività lavorativa che legittimano l’erogazione dei compensi accessori definiti “indennità” oggetto del presente accordo.



Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incaricati di Elevata Qualificazione, l'Ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q..

Le parti stabiliscono che eventuali riduzioni, che si verificheranno sullo stanziamento destinato alle Elevate Qualificazioni, saranno destinate al Fondo di produttività collettiva destinato ai dipendenti comunali ai sensi dell'art. 17 comma 6 del CCNL 2019/2021: "Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7 del CCNL 2016/2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 del CCNL 2019/2021;

La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti del fondo come di seguito assegnati, per l'anno 2025 le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, 2 e 3 del CCNL 16/11/2022 sono così ripartite:

Utilizzo presunto risorse stabili per € 185.317,07 (residuano € 31.413,07 per la produttività):

Indennità di comparto	€ 21.600,00
Differenziali stipendiali a regime	€ 86.404,00
Indennità maneggio valori (art. 70 bis) (1 dipendente area economico finanziaria)	€ 250,00
Indennità di turno Per n. 7 agenti di Polizia Locale Costo di 1 ora dell'indennità di turno diurna € 1,20	€ 10.500,00
Indennità di condizioni lavoro (art. 70 bis CCNL 2018) così suddivisi: Personale esposto a rischio (n. 3 Operai e n. 2 assistenti sociali) euro 1.600,00 Personale esposto a disagio come previsto dall'art 11 del del CCI 2023/2025) lettera b) e c) (Tutti i dipendenti) euro 1.000,00	€ 2.600,00
Indennità di servizio esterno Polizia Locale (art. 100 CCNL 2019/2021 esclusi i servizi relativi ai proventi sanzioni) se trattasi di servizi extra ordinari. Personale coinvolto n. 7 agenti di Polizia Locale euro 2,00 giorni feriali ed euro 3,00 giorni festivi.	€ 3.000,00
Premio Individuale (art. 81 CCNL 2019/2021)	€ 1.200,00 circa (soggetto a modifica)
Compensi per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019/2021). Personale incaricato di particolare responsabilità.	€ 18.000,00 (importo diminuito nell'anno 2025 dovuto ad assenze dei dipendenti con responsabilità)



Indennità di funzione Polizia Locale (art. 97 CCNL 2019/2021)	€ 1.800,00
Nuovi differenziali stipendiali	€ 8.550,00
TOTALE	€ 153.904,00

Risorse variabili € 68.524,23

Produttività collettiva	€ 15.874,23
(1,2 Monte salari parte variabile + 0,2 monte salari 2018 + risparmio straordinario)	(€ 14.014,00+€ 1.785,16+€75,07)
Compensi Istat (art. 70-ter del CCNL 21.05.2018)	€ 3.000,00
Progetto Polizia Locale (art. 98 del CCNL 16.11.2022)	€ 10.000,00
Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (Recupero Imu e Tari).	€ 11.500,00
Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (Incentivi per funzioni tecniche)	€ 28.000,00
Compensi messi notificatori riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000. (quota parte del rimborso di notificazione atti amministrazione finanziaria: euro 2,50 per ogni atto)	€ 150,00
TOTALE	€ 68.524,23

ART. 4 - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7, COMMA 4, LETT. c), e 14 comma 2 CCNL).

Richiamato l'art.14 del CCI 2023/2025 che prevede i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, si precisa che per l'anno 2024 e 2025 i criteri per l'attribuzione delle stesse saranno nel rispetto della seguente tabella, come da parere Aran che conferma che il terzo criterio, di cui all'art. 14, comma 2 lett. d) del CCNL/2022 (percorsi formativi) può essere solo eventuale. Tale lettura si desume dalla formulazione della successiva lettera e), relativa alla ponderazione dei criteri, che detta regole soltanto per i criteri 1) e 2), nulla disponendo per il punto 3):



Tabella Criteri di valutazione per i differenziali stipendiali			
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Totale massimo
Operatori esperti			
Istruttori	70	30	100
Funzionari E.Q.			

Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono d'ufficio alla selezione, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Sono computati i periodi maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in altri enti del comparto solo se l'assunzione presso il Comune che indice la selezione è avvenuta per mobilità.
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- c) Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 75/100 del punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1[^] gennaio dell'anno di riferimento. Stabilito che tutti i dipendenti, che nell'ultimo hanno ottenuto almeno la media di 75/100 nella scheda di valutazione, partecipano d'ufficio alla selezione per l'attribuzione della progressione economica, si procederà con la compilazione di una graduatoria secondo i criteri previsti nel CCI 2023/2025 che qui si intendono richiamati.



Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2025 per ciascuna Area è stabilito come di seguito indicato:

- Area Funzionari ed Elevata Qualificazione il 50% degli aenti diritto;
- Area Istruttori il 50% degli aenti diritto;
- Area Operatori esperti il 50% degli aenti diritto;

La formazione della graduatoria avverrà nel rispetto di quanto previsto nel CCI 2023/2025, art 14 lettera D).

Pertanto nel 2025 il numero di differenziali attribuibili è definito nella seguente tabella¹:

TABELLA A CCNL 16/11/2022				
AREA	Misura linda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	N. differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 1.600,00	6	4	€ 6.400,00
Istruttori	€ 750,00	5	2	€ 1.500,00
Operatori Esperti	€ 650,00	5	1	€ 650,00
Totale				€ 8.550,00*

*Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 96 e 102 CCNL 16/11/2022.

ART. 5 - CLAUSOLA FINALE

Il presente atto ha validità per l'anno 2025.

Per quanto non previsto dal presente atto, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le parti stabiliscono la possibilità di modificare o integrare il presente atto a seguito dell'approvazione del nuovo CCNL.

ART. 6 – DICHIARAZIONE A VERBALE

1.Su richiesta della delegazione trattante di parte sindacale, si valuterà a partire dall'anno 2026: 1) la fattibilità di sponsorizzazioni che consentano di inserire eventuali economie sul Fondo per il trattamento accessorio dei

¹ Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aenti diritto.



dipendenti; 2) stipula di convenzioni gratuite per l'Ente che prevedano dei benefici per i dipendenti sulla prestazione di servizi vari a carico delle imprese aderenti; 3) verificare se ricorre l'ipotesi di assunzioni che possano beneficiare del finanziamento totale da parte dello Stato.

2. Su richiesta della delegazione trattante di parte sindacale, si riporta a verbale anche quanto segue:

- verificare nel 2026 la possibilità di integrare il fondo salario accessorio;

- verificare nel 2026 la possibilità di prevedere adeguamento del salario EQ per adeguamento contrattuale.

Sui suddetti due punti la delegazione trattante di parte pubblica non assume alcune impegno, perché collegati a variabili a questa data non valutabili ed anche in relazione all'integrazione del fondo trattamento accessorio già disposta nel 2025.

Art. 7 – NORME FINALI

Il presente contratto decentrato sarà inviato entro cinque giorni dalla sottoscrizione all'ARAN ed al CNEL ai sensi dell'art. 8 comma 9 del CCNL 2022.

Letto confermato e sottoscritto

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente Dott.ssa Gerardina Nigro <i>Gerardina Nigro</i>	OO.SS. CGIL – FP Lara Scaroni _____ Firmato digitalmente da SCARONI LARA C=IT
	OO.SS. CGIL – FP Diego Sinis _____ Merlini Ivo 04.12.2025 12:03:03 GMT+02:00
	OO.SS. CISL – FP Merlini Ivo _____ <i>Merlini Ivo</i>
	R.S.U. Aziendale Bosetti Alessandro _____ <i>Alessandro Bosetti</i>
	R.S.U. Aziendale Dell'Amico Paolo _____ <i>Paolo Dell'Amico</i>
	R.S.U. Aziendale Colombi Giuseppina _____ <i>Giuseppina Colombi</i>