

**COMUNE DI BACENO**  
PROVINCIA DI VERBANO CUSIO OSSOLA

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL  
PERSONALE DIPENDENTE  
2025**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE PER L'ANNO 2025**

In data 29/12/2025, alle ore 16:30, presso la sede municipale del Comune di Baceno, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

– Dott. Giovanni Boggi – Presidente;

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della sig.ra:

- Mirella Zanetta;

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

C.G.I.L. – FP: Barbara Mussi

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Baceno, relativo all'anno 2025.

Belli



## CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 16 novembre 2022 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia. Il presente contratto si applica anche al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.
2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.
3. Il CCDI è relativo all'anno 2025.
4. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che disponga norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

## CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 80, c. 1, CCNL 16 novembre 2022:
  - differenziali di progressioni economiche;
  - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, c. 4, lett. b) e c), CCNL 22.01.2004;
2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato al netto delle somme destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 80, c. 2, CCNL 16 novembre 2022 sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Belle  
A  
P

1. A norma dell'art. 14, c. 3, CCNL 16 novembre 2022, la progressione economica all'interno delle aree (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

3. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 01/01/2025. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

Per poter partecipare alla selezione occorre avere maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la selezione, un'anzianità di servizio, a tempo determinato o indeterminato, di almeno 36 mesi. E' utile a tal fine l'anzianità acquisita, anche parzialmente, in altra pubblica amministrazione come definita dall'art. 1 c. 2, D.Lgs. n. 165/2001. Per il personale pervenuto a seguito di procedure di mobilità esterna è comunque utile l'anzianità acquisita nell'ente che ha ceduto il contratto di lavoro.

Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

Inoltre, è condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Non possono partecipare alla selezione i dipendenti collocati nelle posizioni economiche apicali di ciascuna categoria di inquadramento.

Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

Negli enti senza dirigenti può prevedere che nell'area dei funzionari si facciano due distinte selezioni, una per i titolari di incarichi di elevata qualificazione e una per il resto del personale inquadrato in tale area (parere Aran Cfl 244).

Nei piccoli enti, in cui in un'area è presente un solo dipendente, la progressione economica può averlo come destinatario (parere Funzione Pubblica 0022327)

4. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite nella misura del 50% degli aventi diritto in ogni area, con arrotondamento all'unità superiore, sulla base delle valutazioni dell'ultimo triennio, evidenziano la seguente situazione:

| Area              | Dotazione organica | Aventi diritto (anzianità di servizio e permanenza nella posizione) | Progressioni economiche | Valore progressione | Valore complessivo progressioni |
|-------------------|--------------------|---|-------------------------|---------------------|---------------------------------|
| Operatori esperti | 4                  | 1   | 1                       | 650,00              | 650,00                          |
| Istruttori        | 3                  | 1   | 1                       | 750,00              | 750,00                          |
|                   | <b>Totale</b>      | 2   | 2                       | 1.400,00            | 1.400,00                        |

5. Non si prevedono progressioni nell'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni in quanto non sono presenti aventi diritto in possesso del requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno in corso.

PROGRESSIONI TRA LE AREE

Belle



1. Non è possibile prevedere progressioni verticali in deroga in quanto la quota dello 0,55% del monte salari 2018 non è sufficiente per coprire la spesa.



**INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"**  
(ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018 - ART. 84-BIS, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente. Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 è rideterminato in Euro 15,00.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

| Attività svolta   | Valore indennità giornaliera | Note |
|---|------------------------------|------|
| Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente. Prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con mezzi di particolare dimensione.<br>Personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisi dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turni-reperibilità) | € 10,00                      |      |

3. Al fine dell'attribuzione dell'indennità si individuano i seguenti contingenti di personale:  
Profilo professionale:

- Collaboratore Tecnico-Manutentivo

5. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all'agente contabile, come individuato con atto formale dall'ente. Considerata l'entità media mensile delle somme o di altri valori trattati dagli agenti contabili, la misura dell'indennità giornaliera viene fissata in € 1,50;

Al fine dell'attribuzione dell'indennità si individuano i seguenti contingenti di personale:

- Economo Comunale
- Agenti contabili a denaro

6. In caso di cumulo di attività che presentino una o più delle situazioni previste dal contratto, non si può superare il valore massimo di contratto.

Belle



INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ  
(ART. 84, C. 1, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza, attribuite con atto formale, nella misura massima rispettivamente di € 3.000,00 lordi annui individuali per i dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori Esperti e Istruttori e di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area Funzionari ed EQ.

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.

3. Si stabilisce di destinare al finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità una quota pari ad € 1.200,00 dell'incremento della parte stabile del fondo (art. 14, c. 1-bis, D.L. 25/2025). L'importo dell'indennità è conseguentemente attribuito come segue:

| Area             | Profilo professionale               | Importo  |
|------------------|-------------------------------------|----------|
| Istruttori       | Istruttore Amministrativo-Contabile | 1.800,00 |
|                  | Istruttore Tecnico                  | 1.800,00 |
|                  | Agente di Polizia Locale            | 1.800,00 |
| Funzionari ed EQ | Funzionario Contabile               | 1.800,00 |

INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO  
(ART. 100, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi in via continuativa.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi al suo espletamento.


3. L'indennità di servizio esterno:


- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, CCNL 16 novembre 2022;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b), CCNL 6 luglio 1995 e successive modificazioni e integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla *performance* individuale e collettiva;
- d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

4. La misura dell'indennità giornaliera, all'interno dei limiti minimi e massimi di Euro 1,00 – Euro 15,00, è determinata in € 5,00;

5. E' confermata l'indennità di € 1.110,84 attribuita al personale in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza.

Belle



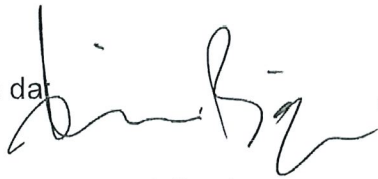


INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO A  
INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE  
(ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

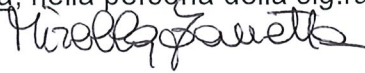
1. Nel periodo di vigenza dell'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione determini una riduzione delle risorse del fondo, le parti provvedono a rideterminare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.
2. Si stabilisce di destinare alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione una quota pari ad € 1.300,00 dell'incremento della parte stabile del fondo (art. 14, c. 1-bis, D.L. 25/2025), con conseguente rideterminazione della parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Letto, confermato e sottoscritto.

la Delegazione di parte pubblica, composta da:  
- Dott. Giovanni Boggi – Presidente;



la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della sig.ra:  
- Mirella Zanetta;



e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti  
organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:  
C.G.I.L. – FP: Barbara Mussi



