

**UNIONE MONTANA VALLE MAIRA
PROV. DI CUNEO**

**ACCORDO DEFINITIVO
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA 2023/2025 ED ECONOMICA ANNO 2025**

A seguito di parere favorevole acquisito al prot. n. 3606 del 16.12.2025 con verbale n. 24/2025, espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di CCDI 2025 - Parte economica, ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio ed a seguito della deliberazione n. 128 del 18/12/2025, con la quale la Giunta dell'Unione ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente - Anno 2025;

L'anno 2025 il giorno 22 del mese di dicembre

- **la delegazione di parte datoriale, costituita con D.G. n. 24 del 22.03.2023, così composta:**
Presidente - Dott.ssa Mariagrazia MANFREDI, Segretario
- **la delegazione sindacale così composta:**
OO.SS. Territoriale - CGIL FP - BIANCOTTO Walter
R.S.U. Aziendale - DEMARIA Jessica

Le parti come sopra costituite procedono come segue:

VISTO il CCNL 16/11/2022;

RICHIAMATO il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo siglato in via definitiva in data 27/12/2024 per il triennio 2023/2025 e per la parte economica anno 2024;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022 si deve procedere alla stipula del **C.C.D.I. - Parte economica anno 2025**, nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs. 150/2009, del D.Lgs. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 79 e 80 del nuovo **CCNL 16/11/2022**, dando atto che per la parte giuridica si fa riferimento al CCDI 2023/2025 che qui si intende integralmente richiamato;

VISTA la D.G. n. 120 del 24/11/2025, con la quale la Giunta dell'Unione Montana ha impartito gli indirizzi per la costituzione del Fondo risorse decentrate 2025 e le direttive per la delegazione trattante di parte pubblica;

VISTA la determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria-Amministrativa n. 134 del 02/12/2025, con la quale, previa acquisizione del parere n. 19/2025 del Revisore dei Conti in data 01/12/2025, è stato costituito il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2025 come allegato al presente contratto per formare parte integrante e sostanziale;

VISTA l'ipotesi di contratto definita e sottoscritta in data 15/12/2025 tra la delegazione di parte datoriale, Dott.ssa Mariagrazia MANFREDI e la delegazione sindacale, Sig. Walter BIANCOTTO e Dott.ssa Jessica DEMARIA;

VISTO il parere del Revisore dei conti n. 24/2025 del 16/12/2025, acquisito al prot. n. 3606 in pari data;

VISTA la deliberazione della Giunta dell'Unione n. 128 del 18/12/2025;



DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16/11/2022, il C.C.D.I. Parte economica, come appresso trascritto:

TITOLO I

IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 1

Utilizzo del Fondo "Risorse decentrate" per l'anno 2025

[art. 80, C.C.N.L. 16/11/2022]

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate **nell'allegato "_A_"** e **quantificate in € 49.547,66, come risultante dalla determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria-Amministrativa n. 134 del 02/12/2025.**

Le risorse di parte stabile vengono destinate così come segue:

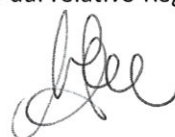
Indennità di comparto quota carico fondo	2.902,47
Progressioni orizzontali storiche	26.316,12
Progressioni orizzontali anno 2024	0,00
Destinazione fondo PO incremento monte salari 2018 (quota pari al 50,23% ex art. 17 comma 6 CCNL 2019/2021 del 0,22% monte salari 2018)	306,05
Destinazione fondo incarichi EQ	4.400,00
TOTALE	33.924,64

2. Le parti concordano di utilizzare la quota di € 8.233,72 di parte stabile per implementare la parte variabile del Fondo che, pertanto, ammonta ad € 15.623,02. Tale importo viene così destinato:
- - euro 6.000 agli incentivi per le funzioni tecniche- art. 45 del D.lgs. n. 36/2023;
 - - euro 9.623,02 ai compensi per l'impegno ed il merito individuale nel conseguimento degli obiettivi del P.I.A.O. (Performance Organizzativa ed Individuale)
3. Le parti, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera u) del C.C.N.L. del 16/11/2022, si danno atto della necessità causata dalla dinamica degli incarichi di Elevata Qualificazione (E.Q.) a carico dell'Unione Montana Valle Maira e ai soli fini di rispettare il limite di spesa per salario accessorio di cui al precitato articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 ed eventuali sue integrazioni, modificazioni o sostituzioni, confermano, come già nel 2024, l'autorizzazione all'incremento per l'anno 2025 del fondo a bilancio per le retribuzioni delle E.Q. a carico dell'ente nella misura di Euro **4.400,00** decrementando in pari misura il fondo del salario accessorio.
4. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali, con esclusione degli incentivi per le funzioni tecniche o comunque quelle di cui all'art. 15, incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.

Articolo 2

Compensi per l'impegno ed il merito individuale nel conseguimento degli obiettivi del P.I.A.O.: assegnazione dei budget ai Responsabili dei Servizi

1. Le risorse per l'impegno ed il merito individuale nel conseguimento degli obiettivi del P.I.A.O. vengono utilizzate a consuntivo in base al Regolamento interno del Sistema della e sono legati, da un lato alla collaborazione dei dipendenti alla performance dell'Ente nel raggiungimento degli obiettivi del Piano Integrato delle Attività e degli Obiettivi (P.I.A.O) previsto dalle vigenti norme di legge, e dall'altro ai comportamenti organizzativi di ognuno di essi. Pertanto, anche ai sensi dell'articolo 81, comma 4, del C.C.N.L. del 16/11/2022, le risorse di cui all'articolo precedente sono rese disponibili, a consuntivo, solo se, sulla base della Relazione annuale sulla performance, prevista dal relativo Regolamento, risulti pari o



superiore al 60% la percentuale complessiva degli obiettivi della Sottosezione di programmazione "2b. Performance – Programmazione dettagliata degli obiettivi", del P.I.A.O. dell'intero Comune per l'anno di riferimento, che abbiano fatto registrare un grado di raggiungimento pieno (= 100%).

2. Le risorse così rese disponibili vengono prima di tutto ripartite proporzionalmente fra i Responsabili di Servizio, le cui strutture abbiano a loro volta fatto registrare il raggiungimento pieno (= 100%) di almeno il 60% degli "obiettivi" ad esse assegnati dal P.I.A.O. per l'anno di riferimento. La ripartizione proporzionale delle risorse in questione viene effettuata in base al numero di unità di personale di ruolo e non di ruolo (ivi compreso quello eventualmente in convenzione) assegnato a ciascun Responsabile di Servizio nel corso dell'anno, calcolato sommando, per ogni dipendente, il valore del relativo parametro individuale di area professionale, di cui al comma seguente.
3. Il parametro viene proporzionalmente ridotto nel caso di personale a tempo parziale, oppure assunto a tempo determinato oppure assegnato alla struttura per periodi inferiori all'anno (espressi in semestri, con arrotondamento all'anno in caso di frazione di anno superiore a sei mesi). I valori dei parametri così calcolati vengono arrotondati all'unità superiore, senza decimali.

Articolo 3

Compensi per l'impegno ed il merito individuale nel conseguimento degli obiettivi del P.I.A.O.: attribuzione e differenziazione del premio individuale

Art. 81 CCNL 16/11/2022

1. Ottenuto, alla stregua dell'articolo precedente, il budget iniziale a disposizione di ogni Responsabile di Servizio, la determinazione degli incentivi individuali spettanti nell'ambito del budget stesso viene effettuata a consuntivo secondo il seguente procedimento matematico:

Fase A): definizione del budget complessivo da destinare alla performance individuale (comportamenti organizzativi e collaborazione alla performance dell'ente nel raggiungimento degli obiettivi del P.I.A.O.) comprensivo di quello destinato alla maggiorazione del premio individuale.

Fase B): individuazione del budget per la maggiorazione del premio individuale nella misura del 20%, ai fini del suo scorporo dall'importo di cui alla fase A) da calcolarsi come segue:

importo totale destinato alla performance individuale come individuata nella fase A) / n.ro dipendenti in servizio alla data del 31.12 dell'anno precedente, esclusi i dipendenti titolari di incarichi di EQ= importo medio pro-capite * 20% * 2 = budget destinato alla maggiorazione individuale del premio.

Fase C): budget complessivo da destinare alla performance di cui alla fase A) - budget per la maggiorazione del premio individuale ottenuto con la fase B)

Fase D): destinazione del budget complessivo da destinare alla performance individuale, dedotto l'importo da destinare alla maggiorazione del premio individuale alla retribuzione di tutti i dipendenti dell'ente inclusi nel budget ai sensi dei commi 2 e 3 del precedente articolo 11.

Nella determinazione del budget si terrà conto del numero dei dipendenti aventi titolo, riparametrato in base alla percentuale del part-time o comunque al tempo di utilizzo presso l'Unione Montana.

Si stabilisce inoltre che, nel caso di inizio e/o cessazione del servizio in corso d'anno, la misura del compenso sarà stabilita tenendo conto dei corrispondenti periodi di attività e che comunque in detta ipotesi il rapporto di lavoro durante l'anno di riferimento non dovrà essere inferiore a gg. 120.

Tutte le valutazioni della performance da 51 a 100 sono da intendersi positive.

Una valutazione fra 0 e 59 punti è da intendersi negativa e ai fini di cui al presente articolo è equiparata a 0. Prima di attribuire una valutazione negativa (tra 0 e 59) ad un dipendente, il Responsabile valutatore è tenuto, qualora non lo abbia già fatto con i valutati, a convocare il dipendente interessato e comunicargli preventivamente di persona la valutazione negativa stessa e le sue motivazioni, ammettendo il dipendente medesimo al contraddittorio ed alla verbalizzazione di eventuali sue osservazioni orali, o alla presentazione di osservazioni scritte.

L'assenza dal servizio a qualunque titolo per più di sei mesi non darà luogo all'erogazione di alcun premio legato alla performance individuale.

Fase E): attribuzione della maggiorazione dei premi, di cui all'articolo 81 del C.C.N.L. del 16/11/2022, per una quota limitata di dipendenti pari a n.ro 2 unità valutati con punteggio di almeno 70 punti.

Nel caso di valutazione compresa fra i 90 e i 100 punti l'importo individuale destinato alla maggiorazione dei premi verrà attribuito al 100%, nel caso di valutazione compresa fra gli 80 e gli 89 punti l'importo individuale destinato alla maggiorazione dei premi verrà attribuito al 90%, mentre nel caso di valutazione compresa fra gli 70 e i 79 punti l'importo individuale destinato alla maggiorazione dei premi verrà attribuito all'80%.

In caso di pari merito all'ultima posizione utile per ottenere la maggiorazione, tutti gli ex aequo all'ultima posizione vengono esclusi: nel caso in cui, applicando quest'ultima regola, a causa dell'eccessivo livellamento della valutazione non rimanga alcun dipendente cui maggiorare il premio, non si procede alla liquidazione di alcuna maggiorazione e la relativa quota verrà riassegnata in aumento alle Risorse decentrate dell'intero Ente dell'anno successivo, ai sensi dell'articolo 80, primo comma, ultimo periodo, del C.C.N.L. del 16/11/2022.

Art. 4

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dell'Area dell'elevata Qualificazione

1. Per quanto attiene alla disciplina dell'Area dell'Elevata Qualificazione, si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 16,17, 18, 19 e 20 del CCNL 16/11/2022.
2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.
3. Per effetto dell'incremento previsto dall'art. 79, comma 3 del C.C.N.L. 16/11/2022 (0,22 del monte salari 2018) l'importo di euro 306,05 per l'anno 2025 **viene destinato all'incremento delle risorse per i titoli di incarico di EQ.**
4. Per l'anno 2025 il fondo delle posizioni organizzative è pari ad euro 45.054,25 (tenuto conto dell'aumento di euro 4.400 di cui all'art. 10, comma 4).

Art. 5

Progressione economica orizzontale all'interno delle aree, tramite "differenziali stipendiali"

Artt. 14-92-96-102-106 CCNL 16/11/2022

Per l'anno 2025 non si prevede l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali.

Art. 6

Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge

(art. 67, comma 3, lettera c) e (Art. 70-ter) CCNL 21/5/2018

(art. 80, comma 2, lettera e) CCNL 16/11/2022

Trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fonti esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro. Riguardano, in particolare, le attività tecniche: incentivi funzioni tecniche (art. 113, D.Lgs. 50/2016 e art. 45, D.Lgs. 36/2023). Per l'anno 2025 è prevista la seguente misura:

- Euro 6.000 per incentivi funzioni tecniche

e saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.

Per quanto riguarda gli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, le parti convengono che le funzioni tecniche svolte dai dipendenti ed elencate nell'allegato I.10 del medesimo D.Lgs. n. 36/2023, ovvero:

- Responsabile Unico del Procedimento - RUP;
- soggetti incaricati della programmazione della spesa per investimenti;



- collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico- amministrativa dell'intervento;
- redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
- redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
- redazione del progetto esecutivo;
- coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
- verifica del progetto ai fini della sua validazione;
- predisposizione dei documenti di gara;
- direzione dei lavori;
- ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
- coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
- direzione dell'esecuzione;
- collaboratori del direttore dell'esecuzione;
- coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- regolare esecuzione;
- verifica di conformità;
- collaudo statico;
- i collaboratori dei suddetti soggetti

vangano incentivate mediante utilizzo delle risorse specificamente indicate negli stanziamenti per le singole procedure di affidamento dei lavori nella misura massima del 2% dell'importo posto a base delle procedure di affidamento.

Nel caso in cui l'allegato I.10 sia abrogato e sostituito ai sensi dall'art. 45, c. 1, del Codice, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce. La disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione.

L'80% delle suddette risorse relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività dei soggetti, dipendenti dell'ente, che svolgono le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice.

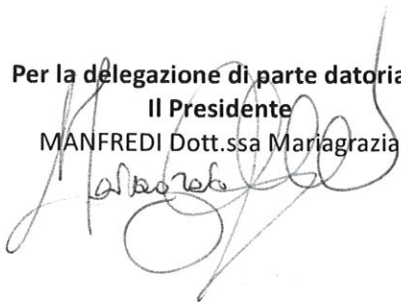
Articolo 7

Rinvio

1. Le parti si riservano, ove si rendesse necessario, di disciplinare in successive sessioni di contrattazione decentrata, se del caso anche avviate appositamente, le materie, di cui all'articolo 7, comma 4, del C.C.N.L. del 16/11/2022 non espressamente considerate nel presente Contratto Collettivo Integrativo.
2. In particolare, per quanto riguarda gli incentivi alle funzioni tecniche, di cui all'articolo 113 del D.Lgs. n. 56/2016, ora abrogato e sostituito, nel Codice dei Contratti pubblici, dall'articolo 45 del D.Lgs. n. 36/2023 e relativo allegato I.10, fino all'adizione della nuova disciplina, continuano ad applicarsi criteri e procedure di cui al regolamento interno approvato, con esclusione delle parti eventualmente in contrasto con la nuova disciplina.

SAN DAMIANO MACRA, lì 22/12/2025

Per la delegazione di parte datoriale
Il Presidente
 MANFREDI Dott.ssa Mariagrazia



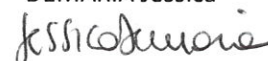
Per la delegazione sindacale
OO.SS. CGIL - FP

BIANCOTTO Walter



R.S.U. Aziendale

DEMARIA Jessica



Allegato- Costituzione Fondo risorse decentrate anno 2025

Costituzione FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2025 UNIONE MONTANA VALLE MAIRA		
FONTE	DESCRIZIONE	VALORE
RISORSE STABILI		
<i>Soggette ai limiti art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 1: Importo consolidato anno 2017	32.757,26 €
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett c): Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	- €
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett d): Risorse riassortite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	- €
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett e): Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	- €
Art. 79 comma 1 lett. c)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	- €
<i>Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett a): Incremento € 83,20 per ogni dip. in servizio al 31/12/2015 (n.ro 6)	499,20 €
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett b): Differenziali PEO sul personale in essere al 01/03/2018	717,91 €
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67 comma 2 lett g): Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	- €
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. in servizio al 31/12/2018- anno 2025 (n.ro 6)	507,00 €
Art. 79 comma 1 lett. d)	Differenziale PEO personale in servizio alla data 01/01/2021 (n.ro 3 + 1 t.det.)	682,50 €
Art. 79 comma 1-bis	Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (n.3 dipendenti B3 e un dipendente D3)	6.994,49 €
Totale RISORSE STABILI		42.158,36 €
di cui soggette a limiti		32.757,26 €
INCREMENTI VARIABILI		
<i>Soggette ai limiti art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017</i>		
Art. 79 comma 2 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett d): Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	- €
Art. 79 comma 2 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett f): Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	- €
Art. 79 comma 2 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett j): Incremento per obiettivi del Piano Performance	- €
Art. 79 comma 2 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett k): Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	- €
Art. 79 comma 2 lett. b)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	780,00 €
Art. 79 comma 2 lett. c)	Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive	- €
<i>Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017</i>		
Art. 79 comma 2 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett a): Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	- €
Art. 79 comma 2 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett b): Piani di razionalizzazione	- €
Art. 79 comma 2 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett c): Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura...)	6.000,00 €
Art. 79 comma 2 lett. d)	Residui anno precedente lavoro straordinario	- €
Art. 80 comma 1	Residui Fondo anno precedente da risorse stabili	- €
Art. 79 comma 3	Incremento 0,22% monte salari 2018 (monte salari 2018 0,22*276.953,62€= 609,29) per il 2025	609,30 €
Totale INCREMENTI VARIABILI		7.389,30 €
di cui soggette a limiti		780,00 €
		49.547,66 €