



COMUNE DI CASTAGNOLE MONFERRATO

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI ECONOMICO 2019-2021 DEL
16/11/2022

Contrattazione decentrata anno 2025

Il giorno 9 luglio 2025 presso la Sede del Comune di Castagnole Monferrato, si sono incontrati per la Parte Pubblica Il Dott. NEGRO Paolo Michele – Segretario Comunale – la Dott.ssa FIORE Rag. Iolanda, per la Parte Sindacale, il Sig. CERRATO Gianfranco per la UIL FPL, Dott. NARGI Silvio per la CISL FP e l'RSU Interno Sig. GREGORIO Luca, per iniziare la contrattazione decentrata anno 2025, come previsto dal CCNL 2019/2021 di comparto.

Le parti come sopra rappresentate concordano sulle materie trattate e di seguito risultanti sottoscrivendole in apposito spazio finale.

Campo di applicazione

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Castagnole Monferrato con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Firmato digitalmente da: Nargi Silvio
Luogo, data: 10/07/2025 09:28:16



2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il presente disciplinati.

Art. 3 Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata dal 01.01.2025 al 31.12.2025.
2. Gli effetti del presente contratto decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data della sottoscrizione definitiva.

Art. 4 Incrementi delle risorse decentrate

La Dichiarazione congiunta del Contratto in esame prevede la determinazione del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999 e s.m.i., costituito dalle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, avverrà, in accoglimento della nuova disciplina introdotta dall'art. 31 del CCNL del 22.01.2004 s.m.i., secondo lo schema allegato al presente contratto.

Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. Le modalità di costituzione del fondo sono dettate prevalentemente Articolo 79, CCNL 2019/2021 che distingue tra risorse stabili e risorse variabili. La novità introdotta dal Contratto in materia di impostazione del fondo prevede che la parte stabile sia costituita al netto delle risorse destinate nell'anno 2017 alle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite, come previsto dallo stesso art. 67, comma 1, e dall'art. 15, comma 5. L'ammontare di dette risorse rientra comunque nel limite previsto dall'art. 23, comma 2, del D.L. n. 75/2017.
2. La parte stabile del fondo è prioritariamente destinata al finanziamento degli istituti economici stabili previsti dall'art. 79, comma 1, lettera a) del CCNL 2019-2021, il quale richiama, a sua volta, l'art. 67, commi 1 e 2, lettere a), b), c), d), e), f) e g) del CCNL del 21 maggio 2018, e precisamente:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - differenziali stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 dal 01.04.2023
3. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
4. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 79 del CCNL 2021-2023, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
5. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Firmato digitalmente da: Nargi
Silvio
Luogo: Asti
Data: 10/07/2025 09:16:17



6. La ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art. 15 CCNL 01.04.1999 e per le finalità previste dall'art. 17 dello stesso contratto, avverrà secondo quanto previsto nella sottostante tabella.

Comune di Castagnole Monferrato - AT	
CONTRATTO DECENTRATO ANNO 2025	
	Preventivo 2025
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	17.628,00
Incrementi stabili soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	0,00
Totale incrementi stabili (a)	0,00
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art.79c.1lett.a) di cui all'Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - Differenziali PEO sul personale in essere al 01/03/2018	614,12
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	332,80
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 - Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021	338,00
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	614,12
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 - Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	865,30
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	0,00
I - TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	20.392,34
RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - integrazione 1,2%	859,13
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (residui anni precedenti da risorse stabili)	
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Risorse di cui all'Art. 67 c.3 lett c) Risorse da specifiche disposizioni di Legge (Funzioni tecniche, ICI, Avvocatura, ecc..)	
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 - Risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative e gestionali	
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 - Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Residui anno precedente lavoro straordinario non utilizzato	
II - TOTALE RISORSE VARIABILI	859,13
FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	1.000,00
Fondo straordinario erogato	
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2025	
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	0,00
Art. 14 CCNL 01/04/1999 Fondo Straordinario anno corrente (che non transita nel fondo)	1.000,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2025 (STABILI+ VARIABILI)	21.251,47

Firmato digitalmente da: Nery Silvio
Luogo: Asti
Data: 10/07/2025 09:25:18



DESTINAZIONE DEL FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2025 (Art. 80 CCNL 16.11.2022)

Le parti concordano di utilizzare, per l'anno 2025 il fondo, così come prescritto al precedente articolo e nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 17 del CCNL 01.04.1999, come segue:

QUADRO B) : UTILIZZO DEL FONDO 2025

Firmato digitalmente da: Nargi Silvio
Luogo: Asti
Data: 10/07/2025 09:26:25

FONDO 2025

Comune di Castagnole Monferrato - AT	
UTILIZZO FONDO	2025
UTILIZZO FONDO PARTE STABILE	
	PREVENTIVO
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022 - Differenziale stipendiale storico non riassorbibile	8.628,65
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 - Nuovi differenziali stipendiali orizzontali su aree professionali (differenziale stipendiale attribuito alla cat. ex cat.B – ora Operatore Esperto)	650,00
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto (a carico del fondo)	2.213,81
Art. 80 c. 2 lett.a) CCNL 2022 - Premi correlati alla Performance Organizzativa	6.494,53
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - Premi correlati alla Performance Individuale	2.783,37
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022 art.84, Compensi per specifiche responsabilità	1.500,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis - Indennità condizioni di lavoro	1.350,00
TOTALE GENERALE UTILIZZO	21.251,47
Art. 14 CCNL 01/04/1999 Fondo Straordinario anno corrente (che non transita nel fondo)	1.000,00
RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO	0,00

Art. 6

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
1. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale, in particolare le risorse di bilancio destinate a retribuire il personale dell'ufficio tecnico e che con lo stesso collabora, sono state quantificate in linea di massima nel presente accordo e le erogazioni saranno regolate dall'allegato regolamento per la disciplina, la costituzione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.lgs. n.36/2023, approvato con D.G.C. n. 62/2023 che con il presente atto viene condiviso.
2. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.



CISL I

UIL FEDERAZIONE POTERI

Art. 7 Progressioni orizzontali

Parte I – Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis, D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL.

I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le modalità e le procedure di seguito indicate.

A) Quantificazione delle risorse

- Le risorse destinate per l'anno 2024 ai differenziali stipendiali ammontano a euro 3.650,00, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.

In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

- Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2025 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

AREA	RISORSE NECESSARIE PER DIFFERENZIALE	N. DIFFERENZIALI ATTRIBUITI	BUDGET DESTINATO
Operatori Esperti	euro 650,00	1	euro 650,00

Per il 2025 viene attribuito n. 1 differenziale per l'ex area B.

Firmato digitalmente da: Nargi Silvio
Luogo: Asti
Data: 10/07/2025 09:26:23

B) Requisiti di partecipazione

Concorrono alla selezione i dipendenti:

1- con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

2- che non siano 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



Firmato digitalmente da: Nargi Silvio
Luogo: Asti
Data: 10/07/2025 09:26:27

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) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

Area	Valutazione della performance triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2/3/4 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).



Firmato digitalmente da: Nargi Silvio
Luogo: Asti
Data: 10/07/2025 9:26:28

CISL I



Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso. *[Nel caso in cui, come nell'esempio sopra riportato, per l'Area Operatori non vengono previsti punti per le competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi, non è necessario inserire la tabella, come da esempio sotto riportato per le altre Aree.]*

AREA ISTRUTTORI

Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore

Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite (massimo di 3 punti)
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore



almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

(Facoltà ex art 14 comma 2 lettera f CCNL 16/11/2022) → Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

(esempio 1)

numero anni senza progressione %

Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

(esempio 2)

numero anni senza progressione %

Da più di 6 anni 3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

1. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
2. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
3. minore/maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Firmato digitalmente da: Nargi Silvio
Luogo: Asti
Data: 10/07/2023 09:26:30

Art. 8



Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

Come stabilito dall'art 70-bis del contratto

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio o disagio. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

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.

Le giornate massime nell'anno per le quali verrà corrisposta l'indennità sono pari a 200 per l'attività lavorativa svolta su 5 gg settimanali e 252 per l'attività lavorativa svolta su 6 gg settimanali.

In caso di prestazioni di più attività nella medesima giornata, tra quelle individuate dal presente articolo, le indennità potranno essere sommate.

TIPO DI ATTIVITA'	DESCRIZIONE	Importo giornaliero o indennità 2025
Indennità per guida scuolabus e/o guida macchine operatrici e contatto con materiali bituminosi	- Attività di autista di mezzi adibiti al trasporto scolastico, con responsabilità diretta verso minori - e/o - Attività di utilizzo macchine operatrici complesse (es. pale meccaniche, rulli compressori, escavatori) e semplici (es. motosega, decespugliatore) o esposizione, in modo sistematico, a contatti con sostanze pericolose o potenzialmente nocive, come materiali bituminosi	Euro 4,00

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, comma 1, CCNL 16.11.2022)

1. Al personale appartenente all'area operatori, operatori esperti, istruttori e all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

Si concorda, per l'anno 2025 di riconoscere le seguenti indennità per le specifiche responsabilità ai dipendenti:

N.	Funzione	Descrizione sintetica della responsabilità	Importo mensile (€)
1	Ufficiale di stato civile e anagrafe	Esercizio delle funzioni pubbliche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, con assunzione di responsabilità diretta su atti giuridici (nascite, matrimoni, cittadinanza, residenze, ecc).	1.500,00

Firmato digitalmente da: Nargi Silvio
Luogo: Asti
Data: 10/07/2025 09:26:31



2. L'erogazione dell'indennità di specifiche responsabilità è subordinata alla valutazione positiva della performance individuale del dipendente, così come rilevata dal sistema di valutazione in uso presso l'ente, nonché al raggiungimento degli obiettivi assegnati dal responsabile dell'area.

3. In caso di valutazione negativa o di mancato raggiungimento degli obiettivi, l'indennità potrà essere ridotta proporzionalmente o non erogata, secondo criteri previamente definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

Art. 10 Produttività

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

Art. 11 Art. 69 CCNL 2016/2018 - Performance Individuale

1. Il 30% della performance collettiva, al netto di quanto previsto dal successivo art. 13, sarà destinato alla performance individuale e attribuito al dipendente che, all'interno di ciascuna delle due Aree – Operatori Esperti (ex categoria B) e Istruttori (ex categoria C) – avrà ottenuto il punteggio più alto. In caso di ex aequo, il premio sarà suddiviso in parti uguali tra i dipendenti che avranno conseguito il punteggio migliore, sempre all'interno della rispettiva categoria di appartenenza.
2. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti Responsabili dei Servizi (finanziario e ufficio tecnico manutentivo) nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente e rappresentato da apposite "schede obiettivo" allegate al presente atto. Il livello di conseguimento degli obiettivi per i titolari di P.O. è certificato dal Nucleo di Valutazione.

Firmato digitalmente da: Nargi Silvio
Luogo: Asti
Data: 10/07/2025 09:26:32

Art. 12 Formazione ed aggiornamento professionale

1. L'Ente, nei limiti delle risorse economiche disponibili, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.



CISL

UIL FEDERAZIONE POTERI

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b) assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c) assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d) favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 13

Lavoro straordinario

Le parti concordano che, per l'anno 2025, le risorse finanziarie previste per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, ammontano ad €. 1.000,00 annui. A domanda del dipendente e compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle norme contrattuali in vigore. Le somme non utilizzate verranno inserite nel fondo produttività anno successivo come risparmi.

Art. 14

Buono pasto sostitutivo

Firmato digitalmente da: Nargi Silvio
Luogo: Asti
Data: 10/07/2025 09:26:34

1. Ai dipendenti del Comune di Castagnole Monferrato è riconosciuto un buono pasto sostitutivo dell'importo unitario di € 7,00 per ogni giornata lavorativa in cui venga effettivamente prestato un servizio pari o superiore a 6 (sei) ore continuative, anche con una pausa non inferiore a trenta minuti. Il buono pasto è connesso alla prestazione lavorativa ed è certificato da idonei sistemi di rilevazione delle presenze.
2. Il diritto al buono pasto sussiste anche nei casi in cui l'orario giornaliero includa un rientro pomeridiano o una prestazione articolata su due fasce orarie (es. mattina-pomeriggio, pomeriggio-sera, sera-notte), purché la durata complessiva dell'attività lavorativa sia almeno pari a 6 ore effettive.
3. Il diritto è altresì riconosciuto in occasione di prestazioni di lavoro straordinario o di recupero, purché il totale delle ore effettivamente lavorate nella giornata sia almeno pari a 6.



4. Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale spetta il buono pasto nei soli giorni in cui l'orario di lavoro complessivo raggiunga o superi le 6 ore.
5. Il buono pasto non può essere riconosciuto più di una volta per giornata lavorativa.
6. Non concorrono al raggiungimento delle 6 ore minime necessarie per l'attribuzione del buono pasto i permessi retribuiti per motivi personali o per altri motivi previsti dal CCNL.
7. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente articolo, si fa rinvio all'art. 35 del CCNL 2019-2021 del 16 novembre 2022.

Art. 15

Orario di lavoro flessibile

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per un massimo di 60 (sessanta) minuti, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il responsabile di servizio;
 - b) la fascia temporale di flessibilità di 60 (sessanta) minuti è determinata sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - c) la fascia di flessibilità non può coincidere con l'orario di apertura al pubblico degli uffici qualora non sia comunque garantita la continuità e l'effettiva operatività del servizio, da assicurarsi mediante un preventivo accordo organizzativo tra i dipendenti assegnati alla medesima struttura, sotto il coordinamento del responsabile dell'ufficio;
 - d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili/Segretario (*es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra, antisti scolabus, casa di riposo ecc.*).
 - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, possono essere favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992, o siano essi stessi portatori;
 - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
 - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - f) siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

Finanziato digitalmente da: Nardi Siro
Luogo: Ast
Data: 10/07/2025 09:26:35

Art. 16



Orario di lavoro multiperiodale – art. 31 CCNL 2019-2021 del 16.11.2022

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), e dall'art. 31 del C.C.N.L. 16/11/2022, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore o di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane, salvo specifiche esigenze connesse all'erogazione di servizi ai cittadini.
3. L'orario multiperiodale è attivato presso l'Ente esclusivamente per il personale impiegato nel servizio di trasporto scolastico (scuolabus) e in altre attività direttamente connesse ai servizi scolastici, in ragione della specifica articolazione temporale delle prestazioni richieste, strettamente correlate al calendario e all'organizzazione dell'attività scolastica.

Art. 17

Fruizione frazionata delle ferie a mezza giornata

1. In attuazione dell'art. 7, comma 4, lett. p) del CCNL Funzioni Locali 2019–2021, relativo all'individuazione di strumenti di flessibilità al fine di conseguire una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nonché dell'art. 29, comma 3 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 per quanto relativo alla determinazione dell'orario di lavoro al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse umane, e nel rispetto dell'art. 38 in materia di ferie, l'Ente introduce, con finalità migliorativa, la possibilità di fruire delle ferie anche in modalità frazionata per mezza giornata, nei limiti e secondo le modalità di seguito previste.
2. È consentita:
 - la fruizione in mezze giornate illimitate per il recupero di ferie residue relative ad annualità pregresse;
 - la fruizione fino a un massimo di 4 (quattro) mezze giornate per anno solare per le ferie maturate nell'anno in corso.
3. La mezza giornata equivale alla metà della giornata lavorativa secondo l'orario individuale. La fruizione può avvenire nella prima o seconda parte della giornata, previa autorizzazione del responsabile.
4. La concessione è subordinata a:
 - compatibilità con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ente;
 - richiesta con almeno due giorni lavorativi di preavviso;
 - salvaguardia della continuità del servizio.

Firmato digitalmente da: Nargi Silvio
 Luogo: Asti
 Data: 10/07/2025 09:26:37

Art. 18

Relazioni Sindacali

3. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.



4. L'ente garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle OO.SS..

Art. 19

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di disposizioni contenute nel presente contratto decentrato, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata, nei casi di cui al comma 1, presenta formale richiesta di incontro, che dovrà tenersi entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta stessa.
3. Il Rappresentante della CSA non è presente ma le parti concordano di allegare al presente atto una nota inviata il 16/05/2024 con la quale rappresenta la sua posizione contraria all'approvazione del presente accordo.

Art. 20

Welfare integrativo - art. 82 CNL 2019-2021 del 16.11.2022)

Nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del C.C.N.L. 16/11/2022 e su richiesta della Delegazione di Parte Pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e della R.S.U., potranno essere valutate ed attivate forme di welfare integrativo aziendale nel rispetto

Art. 21 – Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto le parti rinviano al contratto nazionale vigente ed ai contratti decentrati non in contrasto con quanto disciplinato nei precedenti articoli.

Firmato digitalmente da: Nargi Silvio
Luogo: Asti
Data: 10/07/2025 09:26:38



Per la parte pubblica

Negro Dott. Paolo Michele - Presidente

Organizzazioni Sindacali

FP CISL

Firmato digitalmente da: Nargi Silvio
Luogo: Asti
Data: 10/07/2025 09:26:39

UIL FPL

Fiore Dott.ssa Iolanda

L'RSU

