



**CITTA' DI BORDIGHERA**  
**Provincia di Imperia**  
**---0000000**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
**PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI BORDIGHERA**

*in applicazione dei c.c.n.l. relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019-2021  
sottoscritto in data 16.11.2022 e del c.c.i. sottoscritto in data 02.11.2023*

**Decorrenza 01.01.2023 e sino al rinnovo del c.c.n.l.**  
**fatte salve nuove disposizioni legislative e/o nuove esigenze.**

**Accordo anno 2025 – parte economica**

*Ipotesi c.c.i. sottoscritta il 29.05.2025*

*Relazione illustrativa e tecnica inviata al revisore il 30.05.2025 (prot. n. 18270) (entro 10 giorni dell'ipotesi c.c.i)*

*Autorizzazione sottoscrizione c.c.d.i. – delibera giunta comunale n. 131 del 17.06.2025*

*C.c.i. sottoscritto il .....*

*Inviato A.r.a.n. il ..... (entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva)*

*Inviato C.n.e.l. il ..... (entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva)*

**PER LA PARTE PUBBLICA** (costituita con deliberazione della giunta comunale n. 257 del 30.11.2023):

- Dott. Matteo MARINO (Segretario) - Presidente .....
- Dott. Dario SACCHETTI (Dirigente settore amministrativo) - assente .....
- Dott.ssa Micaela TONI (Dirigente settore finanziario ad interim) .....
- Arch. Roberto RAVERA (Dirigente settore tecnico ad interim) .....
- Dott. Attilio SATTA (Comandante Polizia Municipale) - assente .....

**PER LA PARTE SINDACALE:**

**I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:**

- BESCHI Simona .....
- GALDINI Giuseppe .....
- GARACCIONE Luca .....
- MAZZA Lino .....
- NATTA Aldo .....

**I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del c.c.n.l.**

- FP CGIL: Petrini .....
- CISL FP: assente .....
- UIL FPL: Vernazza .....
- CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI: .....

**Articolo 1**

**Efficacia del contratto e ambito di applicazione**

Il presente contratto collettivo integrativo, redatto conformemente alle disposizioni legislative – contrattuali – regolamentari vigenti, è efficace dal 01.01.2025 al 31.12.2025.

Il presente contratto conserva la sua efficacia sino al rinnovo del c.c.n.l., fatta salva ogni nuova disposizione normativa, contrattuale e/o esigenze organizzative fatta eccezione per le seguenti indennità che sono determinate annualmente in funzione dell'ammontare complessivo del fondo delle risorse decentrate:

- Premi correlati alla performance organizzativa
- Premi correlati alla performance individuale
- Progressioni economiche all'interno delle aree - differenziali stipendiali
- Compensi per specifiche responsabilità
- Personale polizia locale – indennità di funzione
- Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

I criteri di ripartizione delle risorse finanziarie tra le diverse modalità di utilizzo potranno essere negoziati con cadenza annuale con apposito accordo tra le parti. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente non dirigente del Comune di Bordighera con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

In particolare, il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree - dei differenziali stipendiali.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* collettiva e individuale, è necessario che il lavoratore sia a tempo indeterminato che a tempo determinato abbia svolto almeno 6 mesi di servizio nell'arco dell'anno solare.

**Articolo 2**  
**Costituzione del fondo delle risorse decentrate**  
 (articolo 79 del c.c.n.l. 16.11.2022)

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2025 ammonta ad **euro 539.653,06** secondo i seguenti provvedimenti:

- deliberazione della giunta comunale n. 51 del 13.03.2025: euro 539.653,06

secondo la seguente costituzione:

<i>Risorse consolidate</i>	<i>Euro 398.365,78</i>
<i>Risorse variabili</i>	<i>Euro 141.287,28</i>
<b><i>Totale da suddividere in c.c.i.</i></b>	<b><i>Euro 539.653,06</i></b>
<i>di cui somme escluse limite fondo</i>	<i>Euro -168.654,02</i>
<i>oltre incarichi di Elevata Qualificazione (gm. 166 del 25.06.2024)</i>	<i>Euro 95.800,00</i>
<i>oltre risultato incarichi Elevata Qualificazione (gm 166 del 25.06.2024)</i>	<i>Euro 19.160,00</i>
<i>Quota art. 79, comma 3, ccnl 219/2021 per risultato EQ</i>	<i>Euro 1.332,00</i>
<i>di cui somme escluse limite fondo</i>	<i>Euro 1.332,00</i>

Suddetto fondo potrà essere integrato nel corso dell'anno con le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalla medesime disposizioni di legge (articolo 79, comma 2, lett. a del c.c.n.l. 16.11.2022) purché riferite a disposizioni escluse dai limiti complessivi del fondo delle risorse decentrate.

### **Articolo 3**

#### **Utilizzo del fondo delle risorse decentrate**

*(criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo: contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. a)*

Le risorse del fondo delle risorse decentrate sono rese disponibili, ai sensi dell'articolo 80, comma 1 del ccnl 16.11.2022, per i seguenti istituti e secondo le disposizioni del contratto collettivo integrativo sottoscritto in data 02.11.2023 al netto dei seguenti istituti:

differenziali stipendiali	euro 36.250,00
p.e.o. storiche	euro 127.453,79
indennità di comparto	euro 53.000,00
differenziali stipendiali B3/B1 – D3/D1 (art. 79, comma 1 bis)	euro 19.934,95
assegno ad personam peo	euro 8.233,55

Sono destinate alla performance collettiva le risorse non interamente liquidate nell'anno di riferimento derivanti da minori spese sulle indennità già contrattate (es. differenziali stipendiali, comparto, turno, reperibilità, condizioni lavoro....) mentre le minori spese derivanti da finanziamenti con destinazione vincolata costituiscono economia di bilancio.

Eventuali maggiori spese su indennità già contrattate (es. differenziali stipendiali, comparto, turno, reperibilità, condizioni lavoro....) saranno finanziate dalle risorse destinate alla performance collettiva.

Nel caso in cui nel corso dell'anno il fondo delle risorse decentrate debba essere rideterminato per adeguamento a norme di legge sopravvenute, verrà modificato prioritariamente lo stanziamento destinato alla performance organizzativa – obiettivi peg.

Le ulteriori somme disponibili del fondo delle risorse decentrate sono destinate ai seguenti utilizzi:

#### **Premi correlati alla performance organizzativa (articolo 80, comma 2, lettera a) ccnl 16.11.2022):**

*(criteri generali del sistema di valutazione della performance: confronto – art. 5 comma 3, lett. b)*

*(criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance: contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. b): euro 40.517,03 così ripartiti:*

- A. Il sistema di incentivazione del personale si baserà sul raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati ad ogni servizio mediante il P.i.a.o. approvato annualmente dalla giunta comunale: euro 40.517,03**
  
- B. Il sistema di incentivazione del personale si baserà sul raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati a specifici servizi mediante progetti di innovazione finalizzati all'attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente: euro 0,00**

**Premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale (articolo 80, comma 2, lettera b) e 81 ccnl 16.11.2022):**

(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. b) ae): criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance – art. 81: misura delle maggiorazione e quota massima personale valutato beneficiario della maggiorazione): **euro 9.500,00**

**Adeguamento limite fondo risorse decentrate ai sensi dell'articolo 33 del d.l. 34/2019:**

**quota riferita al personale dipendente:** da quantificare entro il 31.12.2024 e sarà destinata in funzione del raggiungimento degli obiettivi piao

oltre quota riferita alle posizioni organizzative: da quantificare entro il 31.12.2025 (fuori fondo risorse decentrate personale dipendente).

Suddetto importo andrà ad integrare le risorse destinate all'indennità di risultato delle posizioni organizzative.

**Differenziali stipendiali (articolo 80, comma 2, lettera j) ccnl 16.11.2022):**

(criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'articolo 14 lettere a), b), c), d), e, f) e g): trattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. c): **euro 14.900,00**

I criteri di valutazione di cui al contratto collettivo integrativo vigente sono integrati secondo quanto sotto riportato, ferme restanti tutte le altre disposizioni:

La graduatoria utile ai fini dell'assegnazione del differenziale stipendiale verrà redatta secondo i seguenti indicatori:

	<b>Punteggio</b>	<b>Punteggio massimo Raggiungibile (max punti 40)</b>	<b>Peso attribuito</b>	<b>Punteggio ponderato (max raggiungibile punti 24)</b>
<b>Risultati conseguiti (media triennio 2022-2023-2024 della performance / risultato posizioni organizzative /EQ rapportato a punti 30)</b>		30	60%	18
<b>Esperienza professionale</b>		10	40%	4
<b>Altro</b>		0	0%	0
<b>TOTALE PUNTEGGIO PONDERATO</b>		40	100%	22
<i>Personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni con riferimento al 01 gennaio dell'anno</i>				+ 3%

di riferimento				
----------------	--	--	--	--

Stante la necessità di valorizzare coloro che non hanno beneficiato delle peo / differenziali stipendiali nell'ultimo quinquennio, si introduce per l'anno 2025 un bonus aggiuntivo del 30% per i dipendenti assunti prima del 01.01.2020 e che non hanno ancora conseguito peo / differenziali stipendiali dal 01.01.2020. Suddetto bonus è assegnato a riconoscimento della professionalità acquisita e non riconosciuta mediante lo specifico istituto della peo / differenziali stipendiali.

L'applicazione di suddetto bonus assorbe il bonus del 3% (articolo 14, comma 2 lett. f) del ccnl 16.11.2022) per il "Personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni con riferimento al 01 gennaio dell'anno di riferimento".

Le risorse complessive saranno preventivamente così ripartite tra le aree:

- area degli operatori esperti: n. 4 (euro 2.600,00)
- area degli istruttori: n. 10 (euro 7.500,00)
- area dei funzionari ed elevata qualificazione: n. 3 (euro 4.800,00)

e successivamente assegnate in base ai criteri del c.c.i. parte giuridica.

In particolare:

- per quanto concerne le risorse di euro 4.800,00 riferite all'"area dei funzionari ed elevata qualificazione", per omogeneizzare le diverse metodologie di valutazione, saranno così ripartite:
  - n. 2 per personale elevata qualificazione con graduatoria unica separata dal restante personale
  - n. 1 per personale non titolare di incarico di elevata qualificazione con graduatoria unica con il personale incaricato di EQ.

**Indennità condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del ccnl 21.05.20218 (articolo 80, comma 2, lettera c) ccnl 16.11.2022):**

(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. d): individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis entro i valori minimi e massimo rideterminati dall'articolo 84 – bis e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione)

**a) Attività disagiate: euro 11.200,00**

Personale operaio servizio manutenzione: 3,50 per ogni giorno effettivamente lavorato

Personale operaio servizio porto: 3,50 per ogni giorno effettivamente lavorato

Personale messo comunale: 3,50 per ogni giorno effettivamente lavorato

**b) Attività esposte a rischi: euro 0,00**

**c) Attività implicanti il maneggio valori : euro 3.000,00**

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori e formalmente nominato "agente contabile" compete un'indennità giornaliera, per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito al servizio di specie, così determinata:

- fino a € 20.000 annuali, compete un'indennità giornaliera di € 1,00
- oltre € 20.000 annuali, compete un'indennità giornaliera di € 1,80

**Indennità di turno (articolo 80, comma 2, lettera d) ccnl 16.11.2022):**

(confronto art. 5, comma 3, lett. a: articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro)

(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. l) – trattativa non superiore a 60 giorni ai sensi dell'articolo 8, comma 4): elevazione dei limiti previsti dall'articolo 30, comma 4 in merito al numero di turni notturni effettuabili nel mese): **euro 51.500,00**

**Indennità di reperibilità (art. 80, comma 2, lettera d) ccnl 16.11.2022):**

*(elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'articolo 24 del ccnl 21.05.2018: contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. i)*

*(elevazione dei limiti previsti dall'articolo 24, comma 3 del ccnl 21.05.2018 per il numero di turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile: contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. k) – trattativa non superiore a 60 giorni ai sensi dell'articolo 8, comma 4):*

Personale squadre operaie, stato civile e istruttori tecnici dell'ufficio tecnico in rotazione con i titolari di posizione organizzativa: **euro 19.500,00 ed euro 800,00** per maggiorazione festiva di cui all'articolo 24 ccnl 14.09.2000

Personale polizia locale: **euro 9.500,00** secondo l'organizzazione del comandante della polizia locale.

**Compensi per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'articolo 84 (articolo 80, comma 2, lettera e) ccnl 16.11.2022):**

*(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. f): criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 84):* **euro 37.900,00**

**Personale polizia locale: indennità di funzione di cui all'articolo 97 (articolo 80, comma 2, lettera f) ccnl 16.11.2022):**

*(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. w): individuazione del valore dell'indennità nonché i criteri per l'erogazione):* **euro 3.870,00**

**Personale polizia locale: indennità di servizio esterno di cui all'articolo 100 (articolo 80, comma 2, lettera f) ccnl 16.11.2022)**

*(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. e): individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'articolo 100 entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione):* **euro 12.500,00**

Personale avente diritto: 3,50 per ogni giorno effettivamente lavorato

**Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'articolo 70-ter del ccnl 21.05.2018 (articolo 80, comma 2, lettera g) ccnl 16.11.2022):**

*(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. g: criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva)*

- Incentivi per funzioni tecniche (articolo 113 del decreto legislativo 18.04.2016, n. 50 e decreto legislativo 31.03.2023, n. 36): euro **18.996,88** potranno essere integrati in corso d'anno al ricorrere della fattispecie
- Incentivi per l'avvocatura interna: **euro ==** potranno essere saranno integrati con specifico provvedimento in corso d'anno e riferiti a sentenze con condanna delle spese a carico della controparte e quindi escluse dai limiti di cui all'articolo 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017
- Incentivi per il recupero evasione imu e tari (art. 1, comma 1091 della legge 30.12.2018, 145): euro **22.281,64**
- Incentivi per il recupero evasione ici: **euro 759,10**

**Piani Welfare (articolo 80, comma 2, lettera k) ccnl 16.11.2022): euro 38.000,00**

*(criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo: contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. h)*

Per l'anno 2025 l'importo che sarà finanziato per il piano welfare derivante dai maggiori proventi delle violazioni del codice della strada del periodo 2024/2023 sarà destinato a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio alla data del 01.01.2025 e sarà suddiviso pro – capite secondo i seguenti importi:

- euro 18.000,00: personale del comando polizia locale
- euro 20.000,00: restante personale

Suddetto importo si aggiunge ad integrazione delle risorse di euro 20.000,00 dell'anno 2024 già impegnate e non ancora utilizzate.

**Risorse derivanti terzi:**

Compensi istat: **euro 56,12**

*Allegato: ripartizione Fondo risorse decentrate dell'anno 2025*

*(Documento sottoscritto dalle parti agli atti del servizio personale)*