

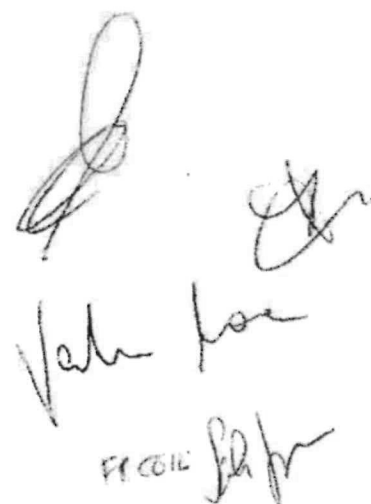
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI VILLAR PEROSA PER L'ANNO 2025

sottoscritto in data 03/12/2025

Quadro economico e
Modifica art. 19 del quadro normativo
triennale 2023/2025 (sottoscritto in data 18/12/2023)



C. Balencio



F. Colic

Comune di Villar Perosa

UTILIZZO FONDO

2025

V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C) di cui:	67.445,83
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	35.752,80
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	31.693,23

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE

	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	13.879,02	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	7.342,92	
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	2.950,00	
Totale utilizzo risorse stabili (D)	24.171,94	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	11.580,66	
Totale utilizzo progressioni	16.829,02	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. G CCNL 2022)

Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	20.000,00
Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT	892,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	5.500,00
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	26.392,00

SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)

5.302,23

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

		DI CUI FINANZIATE DA PARTE STABILE	DI CUI FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività dispendiose e esposte a rischi)	1.150,00	1.150,00	
Indennità di servizio esterno - art. 130 CCNL 2022 (Vigilanza)	500,00	500,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f. e lett. i))	1.950,00	1.950,00	
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con risorse Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022	4.000,00	4.000,00	
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	9.282,89	3.960,86	5.302,23
Totale utilizzo altre Indennità (H)	16.882,89	11.580,66	5.302,23
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+H+I)	67.445,83	35.752,00	31.693,23

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)

0,00

0,00

0,00

VERIFICA RISPETTO ART. 80 COMMA 3 CCNL 2022

La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziate, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

OK

[Handwritten signatures and notes]

Villar Perosa

CRISTUCIO

Art. 19- Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree

1. La progressione economica all'interno dell'area è attribuita in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali
3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. Sono inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è:
 - a. una valutazione triennale, per ogni anno del triennio;
4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a. 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)
 - b. esperienza Professionale che verrà valutata, dalle EQ per il personale delle aree degli operatori, operatori esperti e istruttori. Il Segretario Comunale valuterà le elevate qualificazioni. Per esperienza professionale è da intendersi l'anzianità di servizio maturata, al momento della partecipazione al bando, nell'area (ex categoria giuridica) di appartenenza presso il proprio Ente o altre pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato
 - c. qualora l'Ente abbia previsto dei programmi formativi obbligatori, verranno presi in considerazione anche i crediti formativi acquisiti assegnando un punteggio percentuale in rapporto ai crediti assegnati.
5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60%, l'Esperienza professionale il 40%, mentre le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il 5% solo qualora ricorrano le condizioni sopra previste; in questo caso si riduce l'Esperienza professionale al 35%.
6. Viene attribuita una maggiorazione del punteggio ottenuto applicando i criteri previsti al punto 4 pari al 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni

M. Bencis

F. Paffo

V. Vertè

[Signature]

[Signature]

7. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate, i Responsabili si confrontano in Conferenza dei responsabili
8. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
 - Maggiore anzianità di servizio presso l'Ente
9. I punteggi verranno attribuiti in maniera proporzionale attribuendo il massimo dei punti relativi alla valutazione (60) e alla maggiore anzianità di servizio (40) rispettivamente al dipendente che ha ottenuto il punteggio di valutazione medio più alto e al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella progressione economica/differenziale stipendiale;
10. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
11. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
12. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Ventura

h



F. S. P.

h

Blencio

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Segretario dell'Ente Nicoletta BLENCIO	<i>Nicoletta Blencio</i>
2. Responsabile Servizi Amministrativi, Economico Finanziari e Polizia locale	Marco VENTRE	<i>Marco Ventre</i>

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		FIRMA
SIGLA		
1. CGIL - FP	Sabrina GEYMONAT	<i>Sabrina Geymonat</i>
2. CISL -FP	Roberto MASCOLO	<i>Roberto Mascolo</i>
		FIRMATO DIGITALMENTE

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Patrizia ALLEGRI	<i>Patrizia Allegri</i>
Franca LAURENTI	<i>Franca Laurenti</i>
Silvia FENOGLIO	<i>Silvia Fenoglio</i>

COMUNE DI VILLAR PEROSA
Città Metropolitana di Torino

Il giorno 3 dicembre 2025 alle ore 12,00, in parte in remoto e in parte presso il Comune di Villar Perosa, si sono incontrati per la stipula della pre-intesa del 2025:

La delegazione trattante, così composta:

Per la parte pubblica:

- Il Segretario Comunale, Presidente, dott.ssa Nicoletta BLENCIO
- Il Sindaco, componente, in qualità di Responsabile dei Servizi, dott. Marco VENTRE

Per la parte sindacale:

Le R.S.U.:

- Sig.ra Patrizia ALLEGRI
- Arch. Silvia Fenoglio
- Sig.ra Franca LAURENTI

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- dott. Roberto MASCOLO, in rappresentanza della C.I.S.L. FP
- dott.ssa Sabrina GEYMONAT, in rappresentanza della C.G.I.L. FP

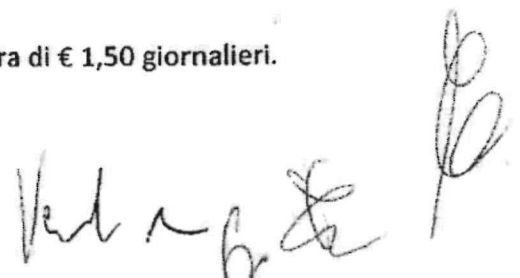
La parte pubblica illustra la costituzione del fondo 2025 e a seguire le parti sottoscrivono il CCNL integrativo parte economica dell'ente relativo all'anno 2025, così come riportato in allegato, in cui sono evidenziate le indennità e gli incrementi stipendiali previsti per l'anno in corso.

In particolare, viene attribuita l'indennità condizioni di lavoro ai tre cantonieri nella misura di € 1,70 al giorno, proporzionata alla percentuale di tempo in servizio.

Per quanto riguarda le indennità di specifiche responsabilità, si confermano nella misura di € 300,00 ciascuna, come previsto dal contratto decentrato normativo attualmente vigente, e le stesse saranno riconosciute sulla base dei decreti predisposti dal Responsabile di Servizio, proporzionati alla percentuale di tempo in servizio di ciascuno.

Viene attribuita l'indennità di servizio esterno ai 2 vigili nella misura di € 1,50 giornalieri.


N. Blencio



COMUNE DI VILLAR PEROSA
Città Metropolitana di Torino

Per quanto riguarda i differenziali stipendiali concordati nell'anno, le parti intendono destinare € 650 per l'area operatori esperti, € 1.500 per l'area istruttori e € 1.600,00 per l'area funzionari. Per i criteri si richiamano quelli previsti dall'art. 19 del contratto integrativo parte normativa, che viene riformulato come da allegato.

L'Amministrazione afferma, inoltre, di voler proseguire l'attribuzione dei differenziali stipendiali anche nella prossima annualità.

Le parti concordano che l'importo destinato alla performance individuale e organizzativa venga attribuita tra i dipendenti aventi titolo secondo il sistema di valutazione vigente.

Delegazione di Parte pubblica

Ventura Marco
Macobetta Bleucio

Rappresentanza Sindacale


FPCCGIL
Sen pr

Firmato digitalmente da: ROBERTO
MASCOLO
Motivo: CISL FP
Data: 05/12/2025 11:13:38