



**Comune di CODOGNO
(Provincia di Lodi)**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

RISORSE DECENTRATE 2025

Sottoscritto in data 18 dicembre 2025

TRA

**IL COMUNE DI CODOGNO
E**

F.P. CGIL – UIL F.P. – CISL F.P. – C.S.A. REGIONI E AUTONOMIE LOCALI.

A seguito della deliberazione n. 283 adottata dalla Giunta Comunale in data 24 novembre 2025, con la quale il Segretario Generale Dr.ssa Elena Noviello è stata autorizzata a sottoscrivere il presente accordo decentrato integrativo:

Visto che il collegio dei Revisori dei Conti in data 18 novembre 2025 ha espresso parere favorevole sul presente accordo;

il giorno diciotto del mese di dicembre dell'anno duemilaventicinque alle ore 14.15, la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto il seguente accordo.

1. OGGETTO E DURATA DELL'ACCORDO INTEGRATIVO

Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale con contratto di lavoro dipendente del Comune di Codogno in attuazione di quanto definito nel Contratto integrativo triennale 2023/2025 firmato tra le parti il 19 dicembre 2023;

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e determinato, nell'anno 2025.

2. QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Con determinazione n. 408 del 5 giugno 2025 a firma del Responsabile del Servizio Organizzazione e Personale sono state quantificate le risorse il cui utilizzo è materia di contrattazione decentrata integrativa, per complessivi:

- € 274.650,19 risorse stabili
- € 102.000,00 risorse variabili

3. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEI FONDI

Come quantificato nell'allegato prospetto di utilizzo dei fondi delle risorse decentrate, le somme oggetto di contrattazione decentrata integrativa sono così destinate:

3\A - PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

1. I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento quantitativo e qualitativo dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni, sulla base delle valutazioni riportate.
2. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti Responsabili di Servizio, secondo i criteri definiti nel sistema permanente di valutazione approvato con atto di Giunta n. 76/2011 come integrato dal Contratto decentrato normativo per il triennio 2023/2025 sottoscritto tra le parti in data 19 dicembre 2023;
3. La quota destinata alla produttività viene determinata in € 20.036,86 (€ 10.018,43 per la individuale, ed € 10.018,43 per il raggiungimento degli obiettivi di performance) salvo economie o maggiori spese delle indennità come a oggi ipotizzate (con esclusione dei fondi previsti ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e il Fondo ICI ex art. 1, comma 1091, Legge n. 145/2018).
4. Tale somma non contempla al proprio interno l'importo di € 10.000,00 stanziato dall'amministrazione con atto di giunta n. 144 del 5 giugno 2023 ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. c), ai fini del raggiungimento dell'obiettivo definito per l'attuazione della Fiera autunnale, separatamente valutato;
5. L'erogazione della quota individuale di produttività generale seguirà il procedimento descritto all'interno del sistema permanente di valutazione approvato con atto di Giunta n. 76/2011 come integrato dal Contratto decentrato normativo per il triennio 2023/2025 sottoscritto tra le parti in data 19 dicembre 2023.

3\B - RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AI SENSI DELL'ART. 7, COMMA 4, LETT.F) CCNL 16.11.2022

1. L'indennità disciplinata ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett) CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari senza elevata qualificazione. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 98 del CCNL 16 novembre 2022 (indennità di funzione).

2. Le modalità di assegnazione delle suddette risorse sono stabilite nell'allegato A) al contratto decentrato normativo 2023/2025.
3. Per quanto attinente le Elevate qualificazioni, l'indennità di risultato sarà corrisposta a seguito di valutazione annuale, integrata ai sensi del PIAO 2024/26 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 66 del 18 marzo 2024, il quale stabilisce, relativamente alla performance, che le attuali modalità di valutazione delle elevate qualificazioni saranno utilizzate per quantificare il 70% dell'indennità di risultato, mentre il 30% sarà legato al raggiungimento degli obiettivi di pagamento valutato nel complesso dell'ente. Solo qualora l'obiettivo non venga complessivamente raggiunto si procederà a valutare i risultati per ogni servizio, ai fini dell'attribuzione dell'indennità ai singoli responsabili.

3\C - INDENNITÀ PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

3\C\1 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11. CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. L'indennità di cui al comma 1 compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. Si considera giornata di servizio esterno quella in cui il dipendente abbia effettuato la prestazione lavorativa all'esterno per almeno il 70% dell'orario lavorativo.
3. La misura dell'indennità viene stabilita in € 3,00 al giorno e viene erogata secondo quanto stabilito all'interno del contratto decentrato valevole per il triennio 2023/2025.

3\C\2 – INDENNITÀ DI FUNZIONE

1. Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione unicamente nel caso di attribuzione non soltanto sostanziale, ma anche formale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia locale, non sia titolare delle medesime responsabilità.
2. Le modalità di assegnazione delle suddette risorse sono stabilite nell'allegato c) al contratto decentrato normativo 2023/2025.

3\D - PRESTAZIONI PREVIDENZIALI PER IL PERSONALE DELL'AREA DELLA VIGILANZA

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della Polizia locale, confluiscono all'interno del fondo negoziale Perseo Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. I relativi importi sono specificati nella deliberazione della giunta comunale n. 22 in data 27 gennaio 2025, che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992, per un totale di € 14.250,00.

3/E – DISCIPLINA DEL TURNO FESTIVO INFRASETTIMANALE

Ai sensi dell'art. 30, comma 5, lett. d) del CCNL 16 novembre 2022, relativamente al turno festivo infrasettimanale, viene applicata una maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL stesso. In sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. ac) viene prevista la *“previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d)”*. Resta inteso che, come espressamente previsto dalla predetta norma, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno maggiorata è computato figurativamente a carico del Fondo delle risorse decentrate

3/F - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari condizioni di lavoro, sono quantificate per l'anno 2023, in via previsionale, nell'importo di € 2.500,00.
2. L'importo giornaliero della suddetta indennità, come calcolato all'interno del Contratto Decentrato Integrativo 2023/25 è così definito:
3. Attività esposta a rischio: Tale indennità interesserà gli operai dalla categoria B1 alla categoria B3 giuridica - Importo giornaliero € 2,00
4. Attività disagiata: Tale indennità interesserà i dipendenti assegnati al servizio cimitero - Importo giornaliero € 2,00
5. Maneggio valori: Importo giornaliero € 2,00

3/G – ALTRE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Incentivo Funzioni Tecniche: la somma di € 87.000,00 è stata inserita nel fondo a seguito di comunicazione pervenuta dal Responsabile Lavori Pubblici nonché dal Responsabile Pubblica Istruzione. La stessa sarà ripartita in base alle indicazioni dell'apposito regolamento.
2. Incentivo recupero evasione IMU e TARI: la somma di € 15.000,00 è stata inserita nel fondo a seguito di comunicazione pervenuta dal Responsabile Servizi finanziari. La stessa sarà ripartita in base all'apposito regolamento.
3. Fondo recupero ICI: servizi finanziari € 931,95 su relazione del Responsabile Servizio Finanziario

4 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. Le parti concordano di proseguire le procedure necessarie a attribuire a parte dei dipendenti le progressioni economiche orizzontali che sarà possibile contenere nei limiti di spesa per la medesima voce di costo dei cessati dell'annualità precedente.
2. Lo stanziamento disponibile per il 2025 è quantificato in € 3.457,33, che risulta essere coperto da risorse a carattere stabile.
3. L'attribuzione delle progressioni orizzontali sarà effettuata secondo le disposizioni dell'accordo allegato al Contratto decentrato anno 2021.

5 – PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA

Ai sensi dell’art. 6 del decentrato normativo 2023/2025, si dà atto che l’Amministrazione attuerà entro il termine dell’anno 2025 tutte le progressioni verticali ivi previste.

La delegazione trattante di parte sindacale	La delegazione trattante di parte pubblica
F.P. – CGIL ____ F.to _____	Il Segretario Generale - Presidente
F.P. – CISL ____ F.to _____	____ F.to _____
UIL – FPL ____ F.to _____	Il Responsabile Servizi Finanziari
CSA – Regioni autonomie locali	____ F.to _____
____ F.to _____	La Responsabile Serv. Org. e Personale
	____ F.to _____
RSU	
____ F.to _____	

