

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente dell'Azienda Speciale Valle Brembana 2025**

Il giorno lunedì 17 dicembre 2025 ha avuto luogo l'incontro tra:

- La Delegazione di parte pubblica, composta dal Direttore dott. Gianantonio Farinotti e dal collaboratore Stefano Rinaldi, assistiti da Manuel Salvati di CSA COESI
- La Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL: Mattia Marasà FP CISL
- La Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) Erika Gervasoni

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente della Azienda Speciale Valle Brembana

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a final flourish, located in the bottom right corner of the page.

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Azienda Speciale Valle Brembana e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. L'azienda ha provveduto ad aggiornare gli inquadramenti dei dipendenti secondo quanto previsto dal CCNL 16.11.2022 applicando quanto previsto in particolare dall'art 13.
5. La sua durata è annuale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
6. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale demanda alla contrattazione decentrata o al confronto tra le parti si applica quanto previsto nel Regolamento Aziendale.
7. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e con le funzioni previste dall'art 54 del CCNL 16.11.2022.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite

apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziare previste dal vigente CCNL.

3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5 CCNL 16.11.2022.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 29 comma 10 del CCNL 16.11.2022. Il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

Art. 3

Disciplina del lavoro straordinario e della Banca Ore

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2025 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 750,00. I risparmi del fondo non utilizzati al 31.12.2025 confluiranno nel fondo per la distribuzione di risultato del personale non incaricato di posizione organizzativa, di cui all'art. 12.
2. Ai sensi dell'art. 32 comma 2 del CCNL 16.11.2022 l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione della figura apicale (direttore/responsabile di servizio) e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse vengono nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente.

 3

3. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
4. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 16.11.2022.
5. Ai sensi dell'art.32 comma 7 del CCNL del 16.11.2022, normalmente il lavoro svolto per inderogabili esigenze organizzative e previa autorizzazione, oltre la normale attività lavorativa viene accantonato nella Banca delle Ore e recuperato entro 2 mesi dalla maturazione. In caso non sia possibile detto recupero le somme corrispondenti di straordinario saranno saldate ai sensi del precedente articolo 2.

Art. 4

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. Al fine dell'utilizzo degli automezzi si richiama quanto specificamente previsto in materia dal piano della sicurezza aziendale

Art. 5

Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Per l'anno 2025 è confermata la figura di EQ (ex Posizione Organizzativa) per lo svolgimento dell'attività di responsabile del Servizio Minori e Famiglia, con estensione per alcune necessità ad altre aree aziendali.

Art. 6

Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. A seguito della valutazione relativa alla complessità della funzione per la quale si intendeva attribuire un incarico di EQ è stata individuata una retribuzione per la figura di EQ responsabile del

Servizio Famiglia e Minori pari a € 7.735,00 lordi nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 17 comma 2 del CCNL 16.11.2022;

2. Ai sensi dell'art 17 comma 3 del CCNL 16.11.2022 è stabilita in 1.365 € lordi la retribuzione di risultato dell'incarico di EQ.
3. La valutazione di quanto al comma precedente sarà svolta sulla base della scheda di valutazione specifica.

Art. 7

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti confermano a seguito delle evoluzioni organizzative descritte nel presente CCDI convengono di elevare il Fondo Risorse Decentrate ad € 30.650 al fine di rendere disponibili le risorse necessarie a quanto previsto.

Art. 8

Riduzione del fondo delle risorse decentrate

1. Le risorse di cui all'art 7 saranno ridotte per il 2025 da quanto previsto dall'art 5 nella misura massima di € 9.100 per rendere disponibili le risorse per la corresponsione dell'indennità di posizione e della relativa quota di risultato.

Art. 9

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. A valere sulle risorse del Fondo Decentrato di cui all'articolo 7 sono destinate per il 2025 le seguenti risorse:
 - Indennità di specifica responsabilità Contabilità e Bilancio € 1800
 - Indennità di specifica responsabilità Amministrativa € 2500
2. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
3. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
4. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
6. L'indennità di specifica responsabilità è assorbita in caso di assunzione del medesimo dipendente di una qualifica EQ per la medesima funzione.
7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
8. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 13 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

5


Art. 10
Differenziali retributivi

1. Non sono previsti differenziali produttivi per il 2025.

Art 11 Progetti

1. E' stata individuata per il 2025 la seguente indennità di funzione ai sensi dell'art 56-sexies del CCNL 21.05.2018:
 - Progetto PUA pari ad € 2.892,00.
2. Tale indennità di progetto è riconosciuta utilizzando fondi aggiuntivi a quelli previsti dall'art 7 Fondo Risorse Decentrate.
3. Il personale incaricato per tali funzioni sarà individuato tra quanti in possesso delle competenze previste. L'incarico sarà formalizzato per iscritto al lavoratore individuato.
4. La quota di risorse destinata a tale indennità sarà riconosciuta mensilmente al lavoratore incaricato fermo restando la puntuale verifica dell'avanzamento dei progetti in capo alla Direzione

Art. 12
Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle specifiche responsabilità ed alla retribuzione della posizione organizzativa e relativa quota di salario di produttività rappresenta l'ammontare delle risorse per le premialità legate alle performance.
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance sono impiegate come indicato dall'articolo 80 del CCNL 16.11.2022 per le fattispecie previste dallo stesso
3. In considerazione della struttura aziendale in essere il 100% delle citate risorse è destinato alla performance individuale.
4. L'azienda ha deciso di valorizzare il contributo dei diversi lavoratori con il medesimo parametro di riferimento. Pertanto, il premio sarà suddiviso unicamente sulla base delle valutazioni legate alla performance individuale, si veda successivo comma, riparametrando l'importo sulla base del part time e dei mesi di effettiva presenza del singolo dipendente.
5. L'erogazione delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente, il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
6. Le risorse previste dall'articolo 8 del presente CCDI saranno suddivise sulla sommatoria complessiva per tutti i dipendenti dei punteggi delle schede di valutazione, opportunamente riparametrata sulla percentuale di part time e dei mesi di presenza del dipendente definendo in questo modo un valore economico del singolo punto di valutazione.
 - a) La quota individuale di ciascun dipendente sarà pertanto pari al valore singolo punto di valutazione moltiplicato per il valore della propria valutazione individuale.
 - b) prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;

- c) per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.
 - d) la scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.
7. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
8. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di giugno dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

Art. 13
Disposizione finale


- 1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
- 2. In relazione ad aspetti legati alla gestione quotidiana non presenti nel presente CCDI si rimanda all'allegato Regolamento di Funzionamento


TABELLA RIEPILOGATIVA

Risorse Fondo decentrato anno 2025	
Risorse per la corresponsione degli straordinari (art 3)	750,00 €
Totale Risorse Retribuzione Decentrata (art7)	30.650,00 €
Di cui	
1) Per Posizione Organizzativa comprensiva di salario di risultato (art 6)	9.100,00 €
2) Per Indennità di specifiche responsabilità (art 10)	4.300,00 €
3) Risorse residue per la retribuzione di risultato (art 12)	17.250,00 €*

*la retribuzione di risultato può essere implementata così come esplicitato all'art. 3 comma 1.

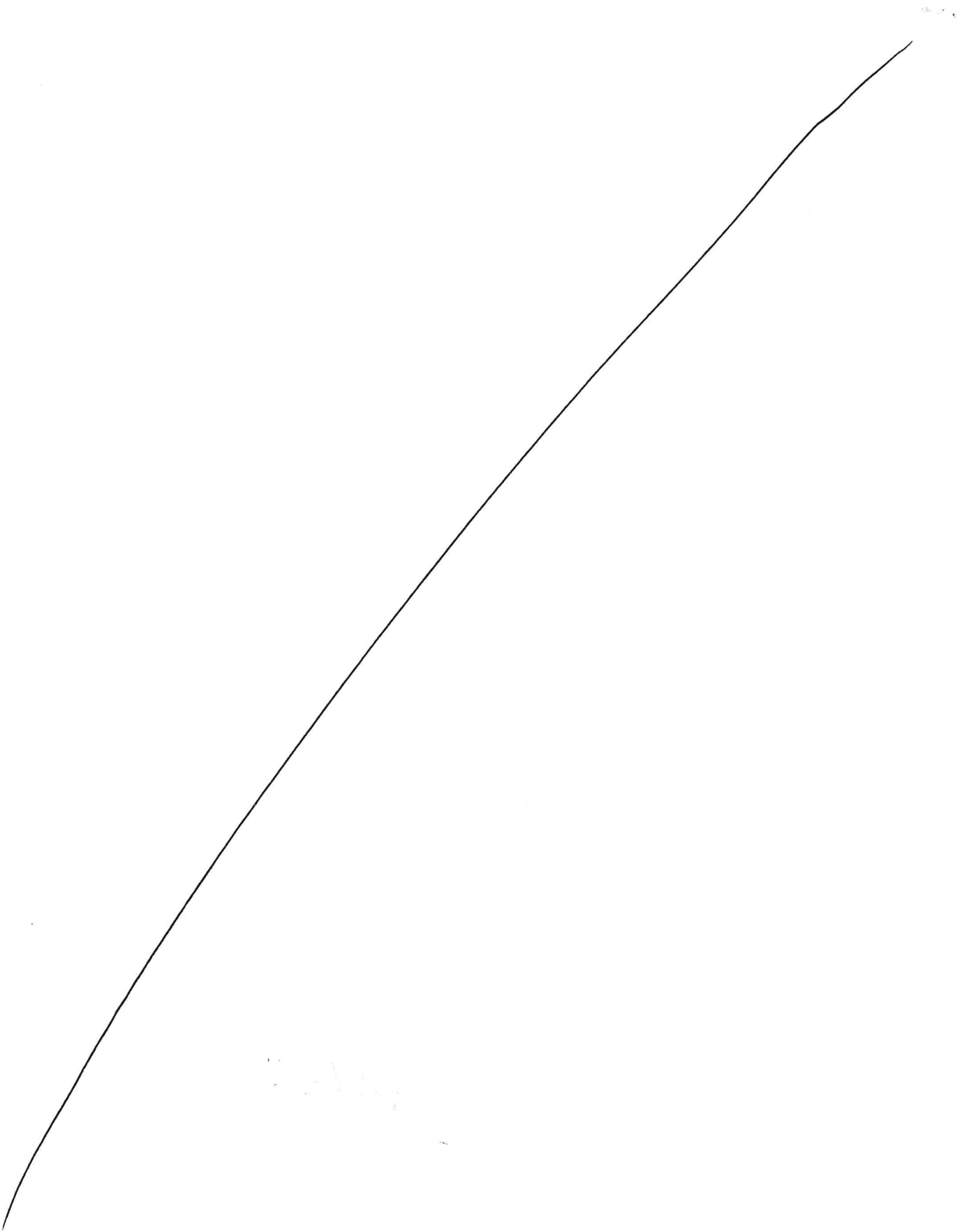
Risorse straordinarie anno 2025	
Totale risorse	6.504,00 €
Di cui destinate alla retribuzione per progetti (art 11)	2.892,00 €

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA: 

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE: CISL FP 

La RSU dell'Azienda: 

 7



01