



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL  
PERSONALE NON DIRIGENTE  
Parte Normativa 2023-2025  
Annualità economica 2024**

**INTEGRATIVO**

C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 2019 -2021  
del 16.11.2022

## Sommario

<b>ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA DEL CONTRATTO</b> .....	2
<b>ART. 2 - FONDO RISORSE DECENTRATE: UTILIZZO</b> .....	2
<b>ART. 3 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE</b> .....	4
<b>ART. 4 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE</b> .....	5
<b>ART. 5 -PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE</b> .....	5
<b>ART 6 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICO DI EQ</b> .....	6

### ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale destinatario del CCNL del comparto Funzioni Locali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (full time e part time) e a tempo determinato ivi compreso l'eventuale personale comandato presso l'Alsia.
2. Il presente C.C.D.I. disciplina esclusivamente le materie e gli istituti che il C.C.N.L. ha individuato quali materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa. **La durata del contratto è corrispondente a quella prevista dal CCNL sottoscritto il 16.11.2022 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCNL e conseguente CCDI. Per la parte economica ha validità per l'annualità 2024.** Con cadenza annuale si procederà alla verifica dell'applicazione del presente contratto e alla eventuale rimodulazione delle modalità di utilizzo delle risorse economiche.
3. Fino alla puntuale definizione di tutti gli istituti previsti dal CCNL 16.11.2022 e per tutti gli istituti non modificati dallo stesso CCNL né dal presente CCDI restano vigenti le disposizioni contrattuali nazionali e decentrate.
4. Il presente CCDI ha validità triennale relativamente alla parte normativa e comunque conserva la sua efficacia fino all'entrata in vigore del successivo contratto decentrato integrativo.
5. Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCDI continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del presente contratto decentrato.

### ART. 2 - FONDO RISORSE DECENTRATE: UTILIZZO

Criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate (Art. 7 comma 4, lettera a)

1. Il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2024 è stato costituito con Delibera n.155 del 13.12.2024 ai sensi dell'art.79 del CCNL del 16.11.2022.
2. Le risorse decentrate complessivamente disponibili a finanziare gli istituti contrattuali di incentivazione per l'anno 2024 risultano pertanto quantificate in **€ 1.743.357,09, di cui stabili € 919.309,65 e variabili € 824.047,44.**
3. La ripartizione delle risorse per il personale del comparto privo di incarichi di EQ sarà effettuata come segue:

Risorse STABILI (art.79 commi 1 e 1-bis CCNL 16.11.2022)	€	919.309,65
Risorse VARIABILI (art.79 commi 2-3-5 CCNL 16.11.2022)	€	824.047,44

**Di cui, risorse STABILI non contrattabili:**

Risorse impegnate per finanziamento PEO al 2024 (incluse le PEO 2021, 2022 e 2023 non ancora effettuate)	€	463.142,30
Indennità di comparto quota a carico Fondo	€	48.000,00
Quota di risorse per differenziali da B3 a B1 e da D3 a D1 (dall'1.4.2023)	€	107.751,28
Indennità ex-VIII qualifica non titolari di p.o.	€	-
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	€	20.867,34
<b>Risorse STABILI non utilizzabili dal C.I.</b>	<b>€</b>	<b>639.760,92</b>

**risorse STABILI da contrattare:** € 279.548,73

**Di cui, risorse VARIABILI non contrattabili**

Produttività 2021, 2022 e 2023	€	631.508,20
<b>Risorse VARIABILI non utilizzabili dal C.I.</b>	<b>€</b>	<b>€ 631.508,20</b>

**risorse VARIABILI da contrattare:** € 192.539,24

**Risorse stabili + risorse variabili da contrattare** € 472.087,97

	<b>Risorse STABILI</b>	<b>Risorse VARIABILI</b>	<b>Risorse TOTALI</b>
<b>Premi correlati alla performance organizzativa</b> (art.80 c.2 lett. a) CCNL 16.11.2022)	€ 51.299,37	€ 96.269,62	€ 147.568,99
<b>Premi correlati alla performance individuale</b> art.80 c.2, lett. b) CCNL 16.11.2022	€ 51.299,37	€ 96.269,62	€ 147.568,99
<b>TOT. PERFORMANCE ORG+IND+ PREMIO</b>	€ 102.598,73	€ 192.539,24	€ 295.137,97
<b>Indennità condizioni di lavoro</b> (art. 80 c.2 lett. c) CCNL 16.11.2022)	€ 15.000,00	€ -	€ 15.000,00
<b>Indennità di turno e di reperibilità</b> (art.80 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022)	€ -	€ -	€ -
<b>Indennità per specifiche responsabilità</b> (art.80 c.2 lett. e) CCNL 16.11.2022)	€ 126.000,00	€ -	€ 126.000,00
<b>Differenziali stipendiali</b> (art.80 c.2 lett. j CCNL 16.11.2022)	€ 32.750,00	€ -	€ 32.750,00
<b>Differenziali stipendiali iscrizione ad Albi</b> (art.102 CCNL 16.11.2022)	€ -	€ -	€ -
<b>Welfare integrativo</b> (art.80 c.2 lett. k) CCNL 16.11.2022)	€ -	€ -	€ -
<b>Differenziazione del premio individuale</b> (art. 81 CCNL 16.11.2022)	€ 3.200,00	€ -	€ 3.200,00
	€ 176.950,00	€ -	€ 176.950,00
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>€ 279.548,73</b>	<b>€ 192.539,24</b>	<b>€ 472.087,97</b>

4. Per quanto riguarda il personale con incarico di Elevata Qualificazione, la consistenza del Fondo 2024 ammonta **complessivamente ad € 632.399**, di cui **€ 321.925,00 di risorse stabili**, ed **€ 310.474,00 di risorse variabili**, così individuate

	<b>Fondo 2024</b>
Indennità di posizione P.O.	€ 280.000
Indennità di risultato P.O.	€ 41.925
<b>TOTALE RISORSE PO/EQ STABILI</b>	<b>€ 321.925</b>
R+esti 2021 Indennità di posizione (41,925,00 + € 17681 residui 2021 indennità posizione ) non distribuiti	€ 59.606
Resti 2022 , resti posizione 2022: € 59764 Indennità di risultato (41,925,00 + € 69216 resti da cessazioni PEO 2021 contrattati)non distribuibili fino a Ciclo della Performance concluso,	€ 170.905
Resti 2023 Indennità di risu (41,925,00) non distribuibili fino a Ciclo della Performance concluso + resti indennità posizione 2023 di € 38037,71	€ 79.963
<b>TOTALE RISORSE PO/EQ VARIABILI</b>	<b>€ 310.474</b>
<b>TOTALE RISORSE PO/EQ 2024</b>	<b>€ 632.399</b>

5. La ripartizione delle risorse per il personale del comparto con incarico di EQ, per il 2024 e per gli anni 2021-2023, sarà effettuata ripartendo la disponibilità dell'anno per il numero delle PO / EQ incaricate.

### **ART. 3 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE**

Art. 80 commi 2 e 3 CCNL 2022

Criteri per attribuzione (Art. 7 comma 4, lettera b)

- Le risorse per remunerare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale (Art. 80 comma 2 lettere a e b) del personale del comparto privo di incarico di EQ, sono quantificate, per l'annualità 2024 in **€ 295.137,97** delle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate.
- La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal Sistema di Misurazione e Valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Dirigente dell'Ufficio al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia adottato con Delibera n. 121 del 2020.
- La distribuzione dei premi collegati alla performance (organizzativa e individuale), per l'annualità 2024 è così definita:
  - per i dipendenti **non titolari di EQ**
    - ▶ 50% delle risorse complessivamente destinate per remunerare la performance organizzativa;
    - ▶ 50% per remunerare la performance individuale;
  - per i dipendenti **titolari di EQ**
    - ▶ 60% delle risorse destinate alle indennità di risultato, per la performance organizzativa;
    - ▶ 40% per la performance individuale.

Per **TUTTI I DIPENDENTI**, in attuazione della Delibera n. 121 del 2020 è ridefinito il collegamento tra punteggi di **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** conseguiti e i trattamenti economici correlati, nel modo seguente:

da 90 a 100 punteggio – fascia di merito A	100% del premio
da 70 a 89 – fascia di merito B	95% del premio

da 60 a 69 – fascia di merito C	85% del premio
da 40 a 59 – fascia di merito D	70% del premio

(\*) Il punteggio inferiore a 40 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non dà diritto ad alcun trattamento economico correlato.

Per i dipendenti **non titolari di EQ**, il collegamento tra la valutazione della **PERFORMANCE INDIVIDUALE** e i trattamenti economici correlati, nel modo seguente:

A: fascia di eccellenza (90 - 100)	100% del premio
B: fascia alta (70 - 89)	95% del premio
C: fascia media (60 - 69)	85% del premio
D: fascia bassa (40 - 59)	70% del premio

Il punteggio inferiore a 40 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non dà diritto ad alcuna premialità.

Per i dipendenti **titolari di EQ**, il collegamento tra la valutazione della **PERFORMANCE INDIVIDUALE** e i trattamenti economici correlati, nel modo seguente:

A: fascia di eccellenza (90 - 100)	100% del premio
B: fascia alta (70 - 89)	95% del premio
C: fascia media (60 - 69)	85% del premio
D: fascia bassa (40 - 59)	70% del premio

Il punteggio inferiore a 40 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non dà diritto ad alcuna premialità.

Per quanto riguarda la distribuzione della produttività annuale fra le diverse Aree contrattuali, si procederà anno per anno con apposito accordo stralcio, incrementato dei resti derivanti dalle attribuzioni di punteggio assegnati alle performance.

#### ART. 4 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Criteri per l'attribuzione (Art. 7 comma 4, lettera b)

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2 lettera b) del CCNL 2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi previsti nel Sistema di valutazione.
2. La misura di detta maggiorazione è **pari al 35% del valore medio pro-capite** dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi dell'Art. 81 comma 1 CCNL 2022.
3. In riferimento alla quota massima del personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, nonché alla relativa modalità di calcolo, si stabilisce per l'annualità 2024, che la percentuale del personale che concorre al riconoscimento **del premio di maggiorazione è pari al 10% di tutti i dipendenti del comparto escluse le EQ**, valutati positivamente e comunque esclusivamente tra il personale che consegue la valutazione più elevata, pari a 100 (eccellenza da motivare da parte del valutatore). Tale percentuale è calcolata (con arrotondamento all'unità superiore) in funzione di dipendenti attestati ad ogni Area.
4. Le risorse destinate alla differenziazione del premio, per l'anno 2024, sono quantificate in € **3.200,00** delle risorse totali disponibili per la performance individuale.

#### ART. 5 -PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Definizione procedure (Art. 7 comma 4, lettera c)

1. Per la l'attribuzione di Differenziali Stipendiali sono stanziati € 32.750,000,00 nell'ambito delle risorse stabili disponibili del Fondo, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
  - a) Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate nell'ambito della medesima area (cfr. parere ARAN 12.4.2023).
  - b) I dipendenti che partecipano alla procedura devono dichiarare l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori 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 all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
  - c) Le unità di dipendenti a cui poter assegnare i "Differenziali Stipendiali" per ciascuna area contrattuale sono definite nella percentuale **massima del 50% degli aventi titolo**, in relazione alle risorse stanziare per l'annualità 2024 attribuibili esclusivamente a seguito dell'attribuzione delle PEO / Differenziali contrattati per le annualità precedenti.
  - d) È possibile attribuire il Differenziale Stipendiale anche all'unica unità di personale di un'area contrattuale *"prescindendo dall'applicazione del limite del 50% dei potenziali beneficiari, qualora sia rilevato il conseguimento dei risultati secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance nell'ambito dell'Ente e siano analogamente rilevati, come previsto dalle norme di legge e di contratto, il conseguimento dell'esperienza professionale e le capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso percorsi formativi, ciò al predetto fine di rispettare la finalità meritocratica/premiale delle progressioni economiche, dirette a remunerare il maggior grado di competenza professionale conseguito dai dipendenti."* (Parere della Funzione Pubblica n. 22327/2024)
  - e) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area nell'avviso, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri definiti nel CCDI 2023.

## **ART 6 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICO DI EQ**

Art. 17 comma 4 CCNL 2022

Criteri generali (Art. 7 comma 4, lettera v)

1. Le risorse disponibili per la retribuzione di risultato degli incarichi di EQ (al netto di quelle destinate agli incarichi "ad interim" formalmente conferiti), vengono attribuite ai titolari secondo i seguenti criteri:
  - Suddivisione del budget disponibile nell'anno in parti uguali fra tutti i titolari di incarico;
  - Valutazione conseguita secondo il Sistema di Valutazione Misurazione della Performance vigente, distinta tra performance organizzativa e performance individuale;
  - Proporzionalmente alla durata dell'incarico nell'anno di riferimento.

31 dicembre 2024