



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE Annualità economica 2025

CCDI

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

30.12.2025

CISL FP

Handwritten signature and initials, possibly reading "V. De Luca" and "CISL FP".

FP CGIL

Handwritten signature and initials, possibly reading "H".

CISLFP
[Signature]

[Signature] per/pids

[Signature]

[Signature]

Sommario

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA DEL CONTRATTO	2
ART. 2 - FONDO RISORSE DECENTRATE	2
ART. 3 - FONDO RISORSE DECENTRATE: UTILIZZO	3
ART. 4 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE	4
ART. 5 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE	5
ART. 6 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE	5
ART 7 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICO DI EQ	6
ALLEGATO - Ipotesi di ripartizione delle risorse sottoscritta dalle parti	7

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 2025.** 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

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

1. Il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2025 è stato costituito con Delibera n.197 del 17.12.2025 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 2025 risultano così quantificate:

A) Risorse FISSE STORICHE CONSOLIDATE (art.79 commi 1 e 1-bis CCNL 16.11.2022), inclusi gli incrementi previsti dal CCNL 2019-2021, aventi carattere di certezza e stabilità sottoposte a certificazione	€ 917.758,21
B) Risorse VARIABILI (art.79 commi 2-3-5 CCNL 16.11.2022) sottoposte a certificazione	€ 1.259.399,35
C) Totale FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	€ 2.177.157,56

CISC F:
[Signature]

FP COL
[Signature]

[Signature]
SIL FPL

[Signature]

[Signature]

CISL FP
[Signature]

Handwritten signature: *Handwritten signature*

3. Ad eccezione delle somme derivanti dalla RIA del personale cessato, le parti variabili del Fondo derivano da risorse stanziare negli anni 2021-2024, non utilizzate e riportate "una tantum" negli anni successivi.

Dono state detratte

- le risorse stabili destinate ad istituti fissi e ricorrenti (PEO/Differenziali Stipendiali, le indennità di comparto)
- La disponibilità delle risorse variabili già contrattate ma non ancora erogate.

ART. 3 - FONDO RISORSE DECENTRATE: UTILIZZO

1. Negli anni 2023 e 2024 le risorse stabili di cui all'art. 79 comma 1 lettera d) e del comma 1 bis di € 128.618,52 per anno sono stati ricompresi nelle somme non disponibili per la contrattazione. Nella ripartizione del Fondo 2025, nel corso della contrattazione del 18.12.2025, si è concordato di portare a recupero tali somme - pari ad € 78.618,52 per il 2023 ed uguale somma nel 2024.

Nel 2025 la somma di € 78.618,52 è ricompresa fra quelle disponibili per la contrattazione del comparto. Si è inoltre concordato di destinare alla indennità di risultato delle EQ la somma € 50.000/anno per il 2023, il 2024 ed il 2025 sottraendole alle disponibilità del comparto.

2. La disponibilità di risorse per la contrattazione nell'anno 2025 per il personale del comparto privo di incarichi di EQ sarà dunque la seguente:

TOTALE Risorse STABILI UTILIZZABILI per il CCDI € 365.258,21

TOTALE Risorse VARIABILI UTILIZZABILI per il CCDI € 36.366,11

TOTALE € 401.624,32

3. La ripartizione di tali risorse sarà effettuata come segue:

	Risorse STABILI	Risorse VARIABILI	TOTALE
Premi correlati alla Performance Organizzativa e Individuale 2025 (art.80 c.2 lett. a) e b) CCNL 16.11.2022 + art. 81 CCNL 16.11.2022	€ 199.308,21	€ 36.366,11	€ 235.674,32
Premio eccellenza	€ 3.200,00	€ -	€ 3.200,00
TOTALE Perf. organizzativa, individuale e premio di eccellenza	€ 202.508,21	€ 36.366,11	€ 238.874,32
Indennità per specifiche responsabilità (art.80 c.2 lett. e) CCNL 16.11.2022)	€ 126.000,00	€ -	€ 126.000,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 80 c.2 lett. c) CCNL 16.11.2022)	€ 4.000,00	€ -	€ 4.000,00
Differenziali stipendiali annualità 2025 (art.80 c.2 lett. j) CCNL 16.11.2022)	€ 32.750,00	€ -	€ 32.750,00
TOTALE	€ 365.258,21	€ 36.366,11	€ 401.624,32

CISLR
Belle

FR CGIL
gr

HR

UIC FPL

per felice
PB

CISL FB
~~Agell~~

man/Philip

W

AB

for

4. L'Amministrazione si impegna ad attribuire entro l'anno ulteriori Specifiche Responsabilità nel limite delle risorse stanziare per tale istituto.
5. Per quanto riguarda il personale CON incarico di Elevata Qualificazione, la consistenza del Fondo 2025 è così riepilogata:

Indennità di posizione EQ	€ 280.000,00
Indennità di risultato EQ	€ 41.925,00
EQ TOTALE Risorse STABILI	€ 321.925,00
EQ TOTALE Risorse VARIABILI	€ 520.745,83
EQ TOTALE Risorse (stabili + variabili)	€ 842.670,83

6. La ripartizione delle risorse per il personale del comparto CON incarico di EQ, per il 2025 e per gli anni 2024-2025, sarà effettuata ripartendo la disponibilità dell'anno per il numero delle PO / EQ incaricate.

ART. 4 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Art. 80 commi 2 e 3 CCNL 2022

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

1. La liquidazione dei compensi 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, 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.
2. La distribuzione dei premi collegati alla performance (organizzativa e individuale), per l'annualità 2025 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.

CISL FP
Belle

FPCGIL
G

perno / Piro
Vance

UIC FPC

TA MB
H

CISL FP
Sells

ma-Philip
HB
He

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. 5 - 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 2025, 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 2025, sono quantificate in € **3.200,00** delle risorse totali disponibili per la performance individuale.

ART. 6 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

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

1. Per la l'attribuzione di Differenziali Stipendiali sono stanziati € **32.750,00** 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

CISL PP
Belle
ATP COIL S
Meno pelato
Jic RPL
MA

CISC FQ
Pelle

from Pelle

for NB

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, nel limite delle risorse stanziare, sono definite nella percentuale **massima del 50% degli aventi titolo**, in relazione alle risorse stanziare per l'annualità 2025 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 7 - 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.

In allegato:

Ipotesi di ripartizione delle risorse sottoscritta dalle parti

M. Delibato (DIRETTORE AUSIA)
Luigi Vando VIC. PPL
Gianni Sen FPCCIL
Myth. Tredini
CISL FP
Delibato
Luigi Vando
Delibato

CISC R8
Fuller

pen/pet
OB
M