



## ACCORDO ANNUALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2025 EX C.C.N.L. FUNZIONI LOCALI 16/11/2022 E C.C.I. TRIENNIO 2023 - 2025

### Sommario

- Art. 1 - Ambito di applicazione e durata
- Art. 2 - Fondo risorse decentrate
- Art. 3 - Premi correlati alla performance
- Art. 4 - Premio individuale
- Art. 5 - Progressione economica all'interno delle aree
- Art. 6 - Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle "progressioni economiche" ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. 16/11/2022
- Art. 7 - Indennità per le condizioni di lavoro
- Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 9 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 10 - Welfare integrativo
- Art. 11 - Disposizione finale

#### Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente accordo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente come stabilito dall'art. 3 C.C.I. 2023 – 2025. Esso ha validità dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025.
2. Il presente accordo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

#### Art. 2 - Fondo risorse decentrate

1. Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate stabili e variabili dall'Ente ai sensi dell'art. 79 del C.C.N.L. 16/11/2022 (Allegato A)).
2. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'Ente.
3. Le risorse disponibili per l'anno 2025 vengono ripartite tra i vari istituti del salario accessorio come previsto dal C.C.I. per il triennio 2023 – 2025.
4. Il presente accordo, ai sensi dell'art. 7, comma 4, let. a), del C.C.N.L. 16/11/2022, attua per l'anno 2025 i criteri di riparto indicati nell'art. 7 del C.C.I. per il triennio 2023 – 2025 definendo le percentuali, riferite al totale delle componenti del fondo destinabili in via programmatica alla contrattazione integrativa, secondo il seguente prospetto di riparto:

- Premialità (performance organizzativa ed individuale):	69,37%
- Differenziali stipendiali anno 2025 (progressioni economiche):	3,83%
- Indennità per condizioni di lavoro:	0,77%
- Indennità per specifiche responsabilità:	12,45%
- Piano di welfare integrativo:	5,94%
- Incentivi economici per il personale docente in attività di formazione:	0%
- Altre destinazioni (operazioni a premio, compensi legali, etc.):	7,64%
5. Eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1, non integralmente utilizzate nell'anno 2025, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile, saranno riportate all'anno successivo.



### Art. 3 - Premi correlati alla performance

1. Le parti concordano che la quota di risorse destinata alla performance viene ripartita per il 40% alla performance organizzativa e per il 60% alla performance individuale.

### Art. 4 – Premio differenziale individuale

1. Secondo le modalità previste nell'art. 9 del C.C.I. 2023/2025 sono confermate la quota massima di personale valutato, pari al 10%, a cui il premio verrà attribuito, nonché la misura stessa del premio pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi lordi attribuiti a tutto il personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale.

### Art. 5 - Progressione economica all'interno delle aree

1. In virtù di quanto previsto dall'art. 10 del C.C.I. 2023/2025, le parti decidono di avviare la procedura per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche secondo le modalità ivi previste, stabilendo che per l'anno 2025 la percentuale di assegnazione delle progressioni economiche è pari al 30% del personale avente diritto in servizio al 1 gennaio 2025 per ogni area contrattuale e dirigenziale, con arrotondamento all'unità superiore; tale percentuale è applicata alle unità di personale che partecipa alla selezione.

2. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2025 per ciascuna Area contrattuale e dirigenziale è definito nelle seguenti tabelle:

#### AREA SEGRETARIO GENERALE

AREA CONTRATTUALE	AVENTI DIRITTO	PERCENTUALE 30%	PERCENTUALE ARROTONDATA	
OPERATORI ESPERTI	1	0,3	1	+ EVENTUALI PARI MERITO
ISTRUTTORI	16	4,8	5	+ EVENTUALI PARI MERITO
FUNZIONARI	6	1,8	2	+ EVENTUALI PARI MERITO

#### AREA DIRIGENTE

AREA CONTRATTUALE	AVENTI DIRITTO	PERCENTUALE 30%	PERCENTUALE ARROTONDATA	
OPERATORI ESPERTI	4	1,2	2	+ EVENTUALI PARI MERITO
ISTRUTTORI	17	5,1	6	+ EVENTUALI PARI MERITO
FUNZIONARI	6	1,8	2	+ EVENTUALI PARI MERITO

3. L'attribuzione della progressione economica spetterà altresì al personale di ciascuna graduatoria collocato in ultima posizione utile a pari merito, rimanendo in ogni caso non superabile il limite del 50% dei potenziali beneficiari per le progressioni orizzontali.

4. In caso di più dipendenti a pari merito che comportino il superamento del limite suddetto, la priorità per l'attribuzione della progressione economica spetterà, nel rispetto del limite percentuale, ai dipendenti che non hanno effettuato una progressione economica da più anni e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con meno differenziali economici o, considerati gli inquadramenti contrattuali del CCNL 2016/2018, con una posizione economica più bassa.



## **Art. 6 – Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle “progressioni economiche” ai sensi dell’art. 14 del CCNL 16/11/2022**

1. Le parti concordano, ai sensi dell’art. 11, comma 6, del C.C.I. 2023/2025 di apportare a valere dal 2025 i seguenti correttivi sui criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza:

### **A. Valutazione della performance del triennio precedente**

**Peso attribuito: 80%**

Il punteggio massimo previsto, pari a 80, sarà assegnato alla valutazione media triennale pari a 100. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore sulla base della seguente formula:

$$Pc = \frac{(Vmc \times 80)}{MAX(V)}$$

dove:

$Pc$  = punteggio attribuito con il criterio “Valutazione della performance del triennio precedente” del candidato

$Vmc$  = media aritmetica semplice dei punteggi relativi alle ultime tre valutazioni per il candidato

$Max(V)$  = 100 massimo valore della “Media delle ultime tre valutazioni” tra tutti i soggetti valutati.

### **B. Esperienza professionale**

**Peso attribuito: 10%**

Sono confermati i criteri previsti dall’art. 6, comma 1, lett. B. dell’Accordo Annuale Risorse Decentrate anno 2024.

### **C. Capacità professionali e culturali**

**Peso attribuito: 10%**

Sono confermati i criteri previsti dall’art. 6, comma 1, lett. C. dell’Accordo Annuale Risorse Decentrate anno 2024.

Le parti ribadiscono che il punteggio massimo previsto è pari a 10 e, in particolare, che il punteggio massimo previsto per l’abilitazione professionale è pari a 1.

I punti relativi alle capacità professionali e culturali verranno assegnati al dipendente in ogni selezione a cui parteciperà, a prescindere dagli esiti delle precedenti.

## **Art. 7 – Indennità per le condizioni di lavoro**

1. Sono confermate le indennità per le condizioni di lavoro secondo le misure e modalità previste dall’art. 13 del C.C.I. 2023/2025.

## **Art. 8 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. Sono confermati i criteri e le modalità di assegnazione dell’indennità per specifiche responsabilità prevista dall’art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022 ai dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell’art. 16 del C.C.N.L. e seguenti), come indicati nell’art. 14 del C.C.I. 2023/2025.

## **Art. 9 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. Sono confermati i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge secondo quanto previsto dall’art. 15 del C.C.I. 2023/2025.



### **Art. 10 – Welfare integrativo**

1. Gli oneri per la concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale di cui all'art. 22 del C.C.I. 2023/2025 sono sostenuti nei limiti degli importi individuali già individuati precedentemente nell'Ente, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa, che per l'anno 2025 è pari a € 30.590,00.

### **Art. 11 - Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente Accordo annuale, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni del C.C.I. 2023/2025 e ai C.C.N.N.L.L. vigenti.

Forlì, 15/10/2025

F.to DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

F.to DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE