

COMUNE DI AVIATICO

(Provincia di Bergamo)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Aviatico TRIENNIO 2023-2025 AGGIORNAMENTO ECONOMICO 2025

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, parere n. 07 del 09.12.2025, seguito della deliberazione n.65 del 09.12.2025, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Economico 2024

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. Tiraboschi Dr. Andrea - Segretario Comunale e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

D'Aniello Fabio - Funzionario sindacale FP CISL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona del sig.ra Ornella Ghilardi

Al termine della riunione tenutasi mercoledì 10.12.2025 alle ore 16.00 collegati telematicamente, le parti hanno sottoscritto l'allegato con le modifiche inerenti il CCDI sottoscritto per il triennio 2023/2025 e la destinazione per l'anno 2025.

In giallo le modifiche rispetto al decentrato 2023/2025 – anno 2025

TITOLO V - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 23 -- Premi correlati alla performance

- 1) Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance ed è distribuito sulla base dei criteri previsti nel sistema di valutazione vigente.
- 2) Il riparto del fondo tra performance organizzativa e performance individuale è effettuato con le modalità di cui al sistema di valutazione approvato.
- 3) L'amministrazione si avvale del sistema della incentivazione della produttività per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente. In tal senso, gli obiettivi correlati alla incentivazione della produttività sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del documento di pianificazione PIAO quali obiettivi di struttura.
- 4) Nell'ambito dell'attività di pianificazione dell'Ente, l'Amministrazione può individuare, previa contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, progetti-obiettivo da finanziare con risorse previste da specifiche disposizioni di legge, potendo altresì sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati.
- 5) Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite secondo i seguenti criteri:
 - a) valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, come definiti in via preventiva con gli atti di programmazione, e, a consuntivo, con la misurazione dei risultati certificati dal nucleo di valutazione, entro il primo trimestre dell'anno successivo;
 - b) Informazione preventiva a ciascun dipendente degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza, mediante colloquio con il/la dipendente;
 - c) informazione infrannuale con comunicazione obbligatoria dei risultati rilevati per i dipendenti che abbiano evidenziato una valutazione negativa, con forme che consentano al dipendente interessato l'instaurazione di un contraddittorio con il dirigente di riferimento;
 - d) informazione finale sulla rilevazione dei risultati definitivi, con possibilità di contraddittorio con il dirigente di riferimento, permanendo l'ipotesi di valutazione negativa e prima della sua formalizzazione;
- 6) A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 24, si otterrà il complesso delle risorse destinato a premiare la performance.
- 7) Le risorse sono distribuite tra il relativo personale tenendo conto dell'incidenza nel divisore con la seguente modalità:

- a) per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
 - b) per il 50% in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.
- 8) Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di Valutazione.
- 9) L'importo per la performance organizzativa viene suddiviso tra i diversi dipendenti dell'ente secondo le seguenti modalità:
- a) il divisore è calcolato sommando tutti i dipendenti, indipendente dalla presenza e dal part time, con esclusione dei titolari degli incarichi di elevata qualificazione;
 - b) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
 - c) moltiplicando tale importo unitario per il valore unitario dei dipendenti di cui al primo punto si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza di ciascun dipendente;
- 10) La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo di valutazione/ organo di valutazione indipendente sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel PIAO. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno parametrato all'incidenza dell'obiettivo all'interno dell'ente. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo. Si prende atto che attualmente l'OIV coincide con il segretario comunale.
- 11) L'erogazione del restante 50% delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto dal 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; per l'erogazione di tale quota si procede suddividendo le somme a disposizione per personale presente rapportato al part time e alla presenza durante l'anno e alla

- somma delle valutazione, da moltiplicare in seguito per la valutazione ottenuta singolarmente; 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;
- 12) per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio;
- 13) 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.
- 14) 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 con riferimento alla produttività individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 11;
- 15) L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di aprile dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.
- 16) Per l'annualità 2025 è prevista l'attuazione dei seguenti progetti:
- a) progetto "progetto disponibilità", così come definito nell'allegato "A" al presente contratto;
 - b) progetto "assistenza accertamenti imu", così come definito nell'allegato "A" al presente contratto;
- 17) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 23 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale dell'anno successivo.

Art. 7- Welfare integrativo

Sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 82 del CCNL 16.11.2022 per 2.500,00 euro quale integrazione ai sensi del dlgs 25/2025. Le somme in oggetto dovranno essere destinate preferibilmente all'assicurazione sanitaria e in ogni caso a finalità di welfare integrativo.

Per la parte datoriale

RSU

OO.SS.

COMUNE DI AVIATICO

**ACCORDO DISTRIBUZIONE
FONDO RISORSE DECENTRATE
ANNO 2025
(In attuazione del CCDI 2023 – 2025)**

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, parere n. 7 del 09.12.2025, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, a seguito della deliberazione n.65 del 09.12.2025, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del presente documento, in attuazione delle disposizioni di cui al CCDI 2023 – 2025 già sottoscritto dalle parti .

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, segretario comunale Dott. Andrea Tiraboschi e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

| Organizzazione sindacale | Nominativo rappresentante |
|--------------------------|---------------------------|
| CGIL | |
| CISL | D'ANIELLO FABIO |
| UIL | |
| CISAL | |
| CSA RAL | |

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone della sig.ra Ornella Ghilardi hanno concordato e sottoscritto il presente prospetto di distribuzione del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente del Comune di Aviatco giudicandolo conforme alle previsioni del CCDI vigente.

DESTINAZIONE FONDO 2025

| Destinazione fondi per il trattamento accessorio | | | | |
|---|---|--|---|--------------------|
| | Finalità del compenso | | | Risorse |
| TOTALE RISORSE SALARIO ACCESSORIO 2025 DISPONIBILE | | | | 61.137,96 € |
| DESTINAZIONE E.Q. E SEGRETARIO | | | | |
| | Risorse destinate a finanziare E.Q. E SE- GRETARIO | | | 12.630,11 € |
| <i>di cui non esigibile per mancata attribuzione, altro</i> | | | | 4.793,44 € |
| TOTALI DESTINAZIONE FONDI P.O. E ALTA PROFESSIONALI- TA' | | | | 12.630,11 € |
| RISORSE PER STRAORDINARIO | | | | |
| Art.14 ccnl 98- 01- | Straordinario ordinario | | | 1.910,89 € |
| Art.14 ccnl 98- 01- | Straordinario elettorale- referendum e politiche | | | 2.488,17 € |
| TOTALI DESTAZIONE FONDI A STRAORDINARIO | | | | 4.399,06 € |
| DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE | | | | |
| ART. 68 C.1 ccnl 16-18 | Indennità di comparto | | - | 1.838,76 € |
| | Progressioni economiche orizzontali ma- turate al 31/12/2023 | | - | 9.319,31 € |
| | Progressioni economiche <u>a carico del bi- lancio</u> (PEO 2001-2004-06-09)- dichiara- zione congiunta n.14 CCNL 2004 | | + | - € |
| | Progressioni economiche a carico di bi- lanci di altri enti per mobilità dei dipen- denti | | | |
| ART. 68 C.1 ccnl 16-18 | Indennità per il personale educativo | | - | - € |
| | Reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999 | | - | - € |
| DESTINAZIONE RISORSE A VOCI FISSE STIPENDIALI | | | | 11.158,07 € |

| RISORSE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE | | | | 32.950,72 € |
|---|--|-----|---|-------------------|
| Finalità del compenso | | % | | Risorse assegnate |
| Art.14 ccnl 19-21 | Risorse destinate alla progressione economica dell'anno | 2% | - | 750,00 € |
| Art.23 ccnl 16-18 | Indennità di turno | 0% | - | - € |
| Art. 24 ccnl 16-18 | Indennità di reperibilità. | 0% | - | - € |
| ART. 24 CCNL 2000 | Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno | 0% | - | - € |
| Art. 84-bis con rif. Art. 70bis | Indennità per particolari condizioni di lavoro | 7% | - | 2.200,00 € |
| | Maneggio valori | 4% | - | 1.400,00 € |
| | Esposti a rischi e con rischio di salute | 1% | - | 400,00 € |
| | Attività disagiate | 1% | - | 400,00 € |
| Art. 84 ccnl 16-18 | Indennità per specifiche responsabilità | 17% | - | 5.500,00 € |
| art.100 | Indennità per il servizio esterno personale PL | 0% | - | - € |
| art.97 | Indennità di funzione personale PL | 0% | - | - € |
| | Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione | 0% | - | - € |
| | Compensi ISTAT | 0% | - | - € |
| | Compensi da incentivi tecnici | 30% | - | 10.000,00 € |
| | WELFARE | 8% | - | 2.500,00 € |
| Art.54 ccnl 2000 | Risorse destinate ai messi notificatori | 0% | - | - € |
| | Altri Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge | 0% | - | - € |
| | Progetti specifici finanziati | 9% | - | 3.000,00 € |

| | | | | |
|---|--------------------------------------|-----|---|--------------------|
| | <i>Progetto pronta disponibilità</i> | 3% | - | 1.000,00 € |
| | <i>Progetto IMU</i> | 6% | - | 2.000,00 € |
| | TOTALI PARZIALI | 73% | = | 23.950,00 € |
| SOMME DISPONIBILI PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE | | 27% | | 9.000,72 € |
| SOMME DISPONIBILI PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE | | | | 4.500,36 € |
| SOMME DISPONIBILI PER LA PRODUTTIVITA' ORGANIZZATIVA | | | | 4.500,36 € |

VERIFICA RISPETTO COMMA 3 ART. 80

| VINCOLO DI DESTINAZIONE ART. 80 COMMA 3 CCNL 2019-2021 | | | |
|--|-----------------|--|--------------------|
| Art. 80 comma 3- PARTE VARIABILE STANZIATA | | Art. 80 comma 2- FONDO DESTINATO | |
| COMPONENTI ASSOGGETTATE VINCOLO | | OBBLIGHI DI DESTINAZIONE | DESTINATO |
| a) RISORSE di cui art.67 comma 2 ccnl 16-18 | - € | a- performance organizzativa | 4.500,36 € |
| * art.43 legge 449/1997- introiti serv. Non essenziali a) | - € | b- performance individuale | 4.500,36 € |
| *piani di razionalizzazione - b) | - € | c- indennità condizioni lavori | 2.200,00 € |
| *disposizioni di legge - c) - non rientrano nel vincolo | | d- indennità di turno | |
| *ria cessati nell'anno - d) | - € | e- indennità specifiche responsabilità | 5.500,00 € |
| * art.54 ccnl 2000 (MESSI notificatori)- f) | | f- indennità di funzione | |
| *case da gioco - g) | | | |
| * risorse per città metropolitane - j) | | | |
| * trasferimento personale nell'anno - k) | | | |
| b) importo 1,2% su ms 1997 | 576,47 € | | |
| c) riorganizzazione e sanzioni CDS | | | |
| d)Risparmi straordinari | 5,35 € | | |
| TOTALE | 581,82 € | TOTALE | 16.700,72 € |
| VINCOLO DI DESTINAZIONE COMPONENTI ART. 80 COMMA 3 | | | |
| VALORE DESTINATO | | | VALORE MINIMO |
| oltre il 50% risorse variabili devono essere destinate a oggetti art. 80 comma 2 | | | 290,91 € |
| 30% delle risorse variabili devono essere destinate a Perf. Individuale | | | 174,55 € |

ALL.B- PROGETTI ANNO 2025

PROGETTO PRONTA DISPONIBILITA'

Area: Area Segretario Comunale.

Responsabile di Servizio di riferimento: Segretario Comunale;

Finalità del progetto: garantire prestazioni lavorative oltre il normale orario di servizio o in flessibilità oraria richiesta dalla peculiare natura del servizio, in particolare in occasione delle manifestazioni turistiche organizzate o patrocinate dal Comune, quelle di natura religiosa ed altri interventi da erogare alla collettività in regime di necessità e urgenza;

Periodo di riferimento: dal 01.01.2025 al 31.12.2025;

Personale comunale coinvolto: demografici- operaio;

Descrizione del progetto:

I dipendenti per ogni tipologia di intervento sotto-menzionata avranno diritto a un'indennità come di seguito indicato.

Per prestazione programmabile si intende attività conosciuta e organizzabile entro le 48 ore antecedenti all'evento, qualsiasi ne sia la natura o il motivo.

| Importo | Tipologia di intervento |
|----------------|---|
| 40 euro | Prestazioni <u>lavorative programmabili</u> e caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività in orari diurni (dalle ore 6.00 fino alle ore 22.00) e feriali. |
| 50 euro | Prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività a prescindere dal contenuto: <ul style="list-style-type: none">• in orari notturni feriali per attività programmabili e non programmabili protratte oltre le ore 22.00 e per interventi dalle ore 22.00 alle ore 6.00;• in giornate festive per attività programmabili; |
| 75 euro | <u>Per prestazioni non programmabili</u> che richiedono richiami in servizio sia in giornate feriali che festivi , comprese le festività infrasettimanali |

PROGETTO ASSISTENZA ACCERTAMENTI IMU

Area: Area Segretario Comunale.

Responsabile di Servizio di riferimento: Segretario Comunale;

Finalità del progetto: garantire assistenza alla società affidataria per l'emissione di avvisi di accertamento tributari o patrimoniali nonché assistenza al pubblico a seguito emissione;

Periodo di riferimento: dal 01.01.2025 al 31.12.2025;

Personale comunale coinvolto: personale di ragioneria.

Descrizione del progetto: I dipendenti prestano assistenza alla società individuando e fornendo gli elementi necessari all'emissione dell'atto. In seguito forniscono tutto il supporto essenziale ai cittadini al fine di comprendere l'avviso e ottenerne adesione o revoca in casi di errori materiali o altro.

| Importo | Tipologia di intervento |
|------------|--|
| 500 euro | In caso di emissione e gestione per oltre 50 atti |
| 1.200 euro | In caso di emissione e gestione per oltre 100 atti |
| 2.000 euro | In caso di emissione e gestione per oltre 200 atti |

Per la parte datoriale

RSU

OO.SS.
