



COMUNE DI TERNO D'ISOLA

Provincia di Bergamo

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023 – 2025

Economico 2025

COMUNE DI TERNO D'ISOLA

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE DIPENDENTE 2023-2025
ECONOMICO 2025

Il giorno 29 dicembre 2025, presso la sede del Comune di d'Isola,

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott.ssa Altavilla Roberta – segretario comunale - e dalla rag. Sala Flavia responsabile del settore finanziario,

la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP CGIL – Rota Deborah

CISL FP – Marasà Mattia

UIL – Montanino Antonio

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. Dossi Roberta, Limonta Enrico e Potì Luca;

Vista la deliberazione di G.C. n. 199 del 18/12/2025, avente ad oggetto: “Autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo (C.C.D.I.) del personale dipendente del comune di terno d'isola annualità 2025.”

Vista la deliberazione di G.C. n. 187 del 04/12/2025 avente ad oggetto “Direttiva alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa (CCDI): parte variabile 2025, parte stabile e destinazione risorse decentrate.”

Preso atto che con determinazioni r.g.d. n. 672 del 11/12/2025 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno in corso ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022;

Visto e richiamato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di TERNO D'ISOLA, parte normativa, sottoscritto in data 03 dicembre 2023;

Le parti convengono quanto segue:

NUOVI ORARI DI LAVORO E NUOVE FASCE DI FASCE ORARIE DI FLESSIBILITÀ

Richiamato il verbale del confronto sindacale svoltosi in data 12/06/2025 ex art. 5 del CCNL del comparto funzioni locali del 22.11.2022, tenuto conto che dall'introduzione dei nuovi orari di lavoro (deliberazione della G. C. n. 108 del 13/06/2025) non sono state riportate segnalazioni di particolari criticità da parte dei dipendenti ed esperito il periodo di sperimentazione delle nuove fasce di flessibilità oraria altresì introdotte, si confermano come segue:

Operatori esperti addetti alla manutenzione del patrimonio (operai comunali):

entrata 7.30 – 9.00 con recupero sull'orario di uscita

Impiegati amministrativi e biblioteca, con contratto di lavoro full-time:

Entrata 7.30 – 9.00 con recupero sull'orario di uscita nei giorni in cui non è previsto il rientro pomeridiano (lunedì – mercoledì – venerdì)

Si precisa che l'eventuale prolungamento dell'orario di servizio nella giornata di martedì, conseguente alla chiusura dello sportello alle ore 18.30 (con articolazione lavorativa 8.00 – 18.30, pari a 9 ore e 30 minuti complessivi), sarà considerato a tutti gli effetti quale flessibilità positiva, ai sensi della disciplina vigente in materia di articolazione dell'orario di lavoro di cui al CCNL Funzioni Locali e al Regolamento interno dell'Ente.

Tale flessibilità positiva potrà essere compensata nella giornata di venerdì, consentendo al dipendente di anticipare l'uscita di mezz'ora rispetto al normale termine delle ore 14.00.

Conseguentemente, nel caso in cui il dipendente anticipi l'ingresso al lavoro alle ore 7.30 del venerdì e, avendo maturato 30 minuti di flessibilità derivanti dalla prestazione di 9 ore e 30 minuti effettuata il martedì, lo stesso potrà concludere il servizio alle ore 13.00.

Resta inteso che tale gestione dell'orario è ammessa nel rispetto delle norme contrattuali e regolamentari vigenti e non comporta alcuna maturazione di straordinario, trattandosi di ordinaria flessibilità oraria.

RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

In riferimento all'art. 8 del CCDI 2023-2025, si confermano le modalità di determinazione e ripartizione, delle risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità, che si riassumono qui di seguito:

CRITERIO A) DELEGHE DI FIRMA E/O FUNZIONE

Deleghe attribuite (descrizione)	importo indennità
• Ufficiale di stato civile e anagrafe	625,00 €
• Ufficiale di stato civile non in organico dell'uff.	

servizi demografici in via continuativa	250,00 €
• Ufficiale elettorale	400,00 €
• Responsabile della mediazione (accertamento tributario)	575,00 €

CRITERIO B) COORDINAMENTO DI PERSONALE negli uffici dove non è presente il responsabile

N. persone coordinate e tipologia	Importo Indennità
• fino a 2 dipendenti dell'ente	1.300,00 €
• Più di 2 dipendenti dell'ente	1.500,00 €
• fino a 2 dipendenti esterni all'ente	1.100,00 €
• Più di 2 dipendenti esterni all'ente	1.300,00 €
• fino a 2 attività di tutoraggio	1.000,00 €
• più di 2 attività di tutoraggio	1.100,00 €

NUOVA FORMULAZIONE DELL'ART. 18 DEL CCDI 2023-2025

Art. 18 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. omissis ...
2. omissis ...
3. omissis
4. omissis ...
5. omissis ...
6. omissis ...
7. Eventuali risparmi per retribuzione di posizione **e di risultato** o parte degli stessi, fatto salvo il rispetto del limite 2016 e quanto eventualmente attribuito al segretario comunale a titolo di maggiorazione della posizione per la reggenza di un area/servizio, potranno essere destinati a incrementare la quota di risultato del medesimo anno in cui si sono riscontrati i relativi risparmi.

NUOVA FORMULAZIONE DELL'ART. 17 del CCDI 2023-2025

Art. 17 – Progressione economica orizzontale all'interno delle Aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis

del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali ammontano a 9.100,00 per l'anno 2025 e a € 8.350 per i successivi 2 anni, fatta salva la possibilità di revisione; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree. In caso di incapacienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2025 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	Numero differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Funzionari ed E.Q.	€ 1.600,00	6	2	€ 3.200,00
Istruttori	€ 750,00	5	7	€ 5.250,00
Operatori esperti	€ 650,00	5	1	€ 650,00
Operatori	€ 500,00	5	0	0
		TOTALE	10	€ 9.100,00

B) Requisiti di partecipazione

a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore 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 dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Funzionari E.Q.	58	40	2	100
Istruttori	58	40	2	100
Operatori esperti	60	40		100
Operatori	60	40		100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nella medesima posizione economica, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono inerenti alla frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Ai fini del computo si attribuirà un punteggio pari a 0,10 per ogni corso di partecipazione certificato fino a un massimo di 2 punti.

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo

selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d) maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Letto, confermato e sottoscritto

Per la parte datoriale

f.to dott.ssa Roberta Altavilla
f.to rag. Flavia Sala

RSU

f.to Roberta Dossi
f.to Enrico Limonta
f.to Luca Potì

OO.SS.

CISL FP f.to Mattia Marasà
FP CGIL f.to Deborah Rota
UIL FPL f.to Antonino Montanino

COMUNE DI TERNO D'ISOLA

Provincia di Bergamo

ACCORDO DISTRIBUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2025

(In attuazione del CCDI 2023 – 2025)

ALLEGATO A

UTILIZZO DEL FONDO 2025

Risorse depurate per voci fisse stipendiali		
Finalità del compenso		Risorse
Indennità di comparto		13.063,64€
Progressioni economiche orizzontali maturate		38.350,43€
Indennità per il personale educativo		
Reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999		
Risorse disponibili alla contrattazione		131.621,40€

Utilizzo delle risorse del fondo		
Finalità del compenso	Percentuale	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	17,57%	23.119,76 €
Compenso per erogazione della performance organizzativa	17,34%	22.818,20 €
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	0,23%	301,56 €
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	6,91%	9.100,00 €
Indennità di turno	0,00%	- €
Indennità di reperibilità.	1,45%	1.906,88 €
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	0,00%	- €
Indennità per particolari condizioni di lavoro	1,87%	2.465,00 €
Indennità per specifiche responsabilità	1,67%	2.200,00€
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	2,55%	3.350,00 €
Indennità per il servizio esterno personale PL	2,55%	3.360,00 €
Indennità di funzione personale PL	0,00%	
Indennità funzionari ex 8^ qualifica funzionale	0,00%	
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	0,00%	
Risorse destinate ai messi notificatori	0,00%	- €
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	45,59%	60.000,00 €
ISTAT	2,28%	3.000,00 €
Progetti per la Polizia Locale	0,00%	

Altre risorse	<i>0,00%</i>	
TOTALE	100,00%	131.621,40 €

Risorse per la performance	<i>%</i>	131.621,40€
Risorse per la performance senza bonus	<i>99,77%</i>	131.319,84€

Per la parte datoriale

f.to dott.ssa Roberta Altavilla

f.to rag. Flavia Sala

RSU

f.to Roberta Dossi

f.to Enrico Limonta

f.to Luca Poti

OO.SS.

CISL FP f.to Mattia Marsà

FP CGIL f.to Deborah Rota

UIL FPL f.to Antonino Montanino