

PROVINCIA DI PERUGIA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate – anno 2023 - 2025 - per il personale non dirigenziale relativo all'accordo annuale sulla destinazione delle risorse per il 2025. **Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 17/11/2025 Contratto collettivo Decentratto 2023/2025 – Accordo annuale 2025	
Periodo temporale di vigenza	Il ccdi è riferito alla parte economica anno 2025 in quanto nel CCDI 2023/2025 è stato previsto che con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le varie possibilità di utilizzo. E' inoltre prevista la disciplina e il finanziamento dell'istituto delle specifiche responsabilità anno 2026 al fine di dare continuità ai relativi incarichi.	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale Componenti: Dirigente del Servizio Gestione del Personale e Funzioni Generali e Dirigente del Servizio Finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Rappresentanze sindacali unitarie Firmatarie della preintesa: RSU -CGIL-CISL-UIL Firmatarie del contratto:	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso la Provincia di Perugia	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">Disciplina criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie destinate alla indennità condizioni di lavoro per l'anno 2025Criteri per l'attribuzione dei premi per la performance organizzativa e individualeDifferenziazione del premio individualeCriteri per l'individuazione del personale avente titolo all'indennità di servizio esterno della polizia provinciale, all'indennità di specifiche responsabilitàDefinizione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultatoCumulo degli incentiviCompensi per il rafforzamento dei controlli sulla sicurezza stradaleProcedure per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si per la costituzione del fondo come da verbale n.2 in data 16/06/2025 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: nessuno
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione	Il PEG anno 2025 è stato adottato con deliberazione del Presidente della Provincia n. 271 del 31/12/2024. Il Piao è stato approvato con deliberazione n.8/2025. Con deliberazione del Presidente della Provincia n. 40 del 12/12/2024 si è approvata la nota di aggiornamento del DUP 2025/2027. Nella determinazione delle risorse che costituiscono il fondo si è tenuto conto delle sole risorse espressamente previste

	accessoria	<p>dal contratto collettivo nazionale di lavoro senza alcuna integrazione a carico dell'Amministrazione. Con la deliberazione n. 46/2025 è stato autorizzato l'incremento delle risorse finalizzate al finanziamento del Fondo per la contrattazione decentrata in virtù del comma 3 dell'art. 79 CCNL 2019 - 2022 ed in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021. Con successiva delibera n. 116/2025, in applicazione dell'articolo 14 comma 1-bis del Decreto legge 14/3/2025 n.25, convertito in Legge 69/2025, è stato autorizzato l'incremento delle risorse volte a finanziare gli istituti economici di cui all'art. 80 del vigente CCNL e all'incremento del salario accessorio del personale destinatario degli incarichi di EQ.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza</p>
Eventuali osservazioni =====		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Nelle premesse si conviene che non è ancora intervenuto il nuovo CCNL successivo a quello del 16/11/2022 e che in data 12/12/2023 è stato sottoscritto il CCDI 2023-2025 il quale all'articolo 4 prevede che :

“per la parte economica, con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo ai sensi dell'articolo 8 del CCNL 2023/2025.

Le parti si riservano di integrare e/o modificare i contratti eventualmente stipulati con valenza pluriennale anche economica, al fine di assicurare una costante rispondenza delle discipline alle esigenze emergenti. 3. La rinegoziazione di cui al comma 1 da luogo, su richiesta delle parti, alla sottoscrizione di specifico accordo che integra il presente CCDI.”

Le parti sottoscrivono, pertanto, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Perugia per la definizione e/o conferma delle modalità di utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata per l' anno 2025 e seguenti.

Art.1 – Destinazione delle risorse di cui all'art.14 comma 1-bis del Decreto legge 14/3/2025 n.25 – Le parti, tenuto conto delle somme rese disponibili dall'Amministrazione ai sensi e per gli effetti delle norme in oggetto e mediante deliberazione del Presidente della Provincia n.116 del 5/9/2025 concordano la destinazione delle predette risorse che per il 50% sono destinate al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Art.2 - Disciplina le modalità di attribuzione dell'indennità di condizioni di lavoro.

Art.3 – Prevede che le parti, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, lettere u) e v) e dall'articolo 17 del CCNL 16/11/2022, determinano l'ammontare e le modalità di utilizzo delle risorse destinate alle elevate qualificazioni. In relazione a quanto disposto all'articolo 1 il totale

delle risorse destinate all’istituto è rideterminato in € 371.294,40 per l’anno 2025 e seguenti. Per l’anno 2025 la quota di € 50.000,00 aggiuntiva rispetto allo stanziamento iniziale sarà ripartita per l’85% a titolo di conguaglio sulla retribuzione di posizione in modo proporzionale all’importo già in godimento, per il 15% sarà destinata alla retribuzione di risultato e ripartita secondo quanto già previsto dalla metodologia adottata dall’Ente. La determinazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alla risultanze del sistema di graduazione delle posizioni organizzative e di misurazione e valutazione della performance 3. organizzativa. Le parti dispongono, inoltre, che qualora intervengano diverse disposizioni organizzative che producano modifiche allo stato attuale di impiego delle risorse, le stesse saranno preventivamente comunicate alle organizzazioni sindacali che sottoscrivono il presente CCDI. I risparmi derivanti da una riduzione degli impieghi per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato saranno destinati alla remunerazione della performance organizzativa e individuale.

Art.4 – Definisce i criteri per l’assegnazione delle risorse destinate alla performance confermando quanto già previsto dal CCDI 2023-2025.

Art.5 – Disciplina le modalità di attribuzione dell’istituto relativo alla differenziazione del premio individuale confermando quanto già previsto dal CCDI 2023-2025. .

Art.6 – Disciplina le modalità di attribuzione del premio per la performance del personale a tempo determinato stabilendo che lo stesso ne abbia titolo qualora sia stato effettivamente inserito in obiettivi di miglioramento dei servizi e incremento della produttività e nel caso in cui abbia prestato servizio per un periodo superiore a 90 (novanta) giorni continuativi. L’importo massimo attribuibile è determinato in misura pari a quello spettante ad un dipendente a tempo indeterminato di pari inquadramento.

Art.7 – Disciplina le modalità di cumulo degli incentivi relativi ad attività e prestazioni derivanti da specifiche norme di legge, a qualsiasi titolo percepiti.

Art.8 – Disciplina l’elevazione del limite annuale dello straordinario di cui all’art. 14, comma 4, del CCNL dell’ 1/1/1999, in applicazione dell’articolo 38 comma 3 del CCNL del 14/9/2000, per esigenze eccezionali ed unicamente in relazione alle attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali svolte dal personale adibito alle funzioni di autista, nonché per situazioni emergenziali ed imprevedibili, di assoluta necessità e straordinarietà in relazione all’espletamento di servizi pubblici.

Art.9 – Disciplina le modalità di attribuzione dell’indennità di servizio esterno confermando quanto già previsto dal CCDI 2023-2025..

Art.10 – Disciplina la Progressione economica all’interno delle aree con decorrenza dal 01/01/2025. La progressione economica (orizzontale) all’interno dell’area può essere effettuata, a valere sulle risorse stabili del fondo, compatibilmente con la relativa disponibilità e con le altre esigenze di copertura del complesso degli istituti che gravano sulle stesse, di natura sia stabile che variabile.

Art.11 – Disciplina l’indennità di reperibilità mediante rinvio alla delibera di individuazione delle aree di pronto intervento e alle articolazioni dei turni di reperibilità stabilite dal Dirigente di Servizio competente secondo quanto previsto dall’art. 24 del CCNL 2016/2018.

Art.12 – Disciplina l’istituto degli incarichi di specifica responsabilità di cui all’art. 84 del CCNL 2019/2021. Al finanziamento del predetto istituto, finalizzato a compensare l’eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale non titolare di elevata qualificazione e appartenente a tutte le Aree, sono assegnate risorse pari a 50.200,00 euro per l’anno 2025. L’articolato si fa carico di definire la disciplina e lo stanziamento necessario anche per l’anno 2026 in € 60.120,00 in considerazione della necessità di garantire la continuità degli incarichi assegnabili e la correlata piena funzionalità delle strutture. Ciò è reso possibile dal fatto che le risorse impiegate nel fondo hanno natura stabile per la quasi totalità e quindi non suscettibili di riduzione in fase di nuova costituzione per l’anno 2026.

Art.13 – Disciplina l’indennità di funzione.

Art.14 – Compensi per il rafforzamento dei controlli sulla sicurezza stradale

Nell’ambito delle attività di programmazione strategica ed operativa dell’Ente è stato previsto un apposito progetto di potenziamento dei controlli di sicurezza stradale cui è connessa una previsione di incremento delle riscossioni realizzato rispetto all’ultimo esercizio precedente. Rimane fermo che nell’anno di attivazione del progetto (2025) l’incremento delle risorse in entrata ha carattere previsionale e che lo stesso potrà essere accertato e dare luogo al riconoscimento dei compensi solo previa verifica delle riscossioni realizzate per come risultati dai rendiconti approvati con specifico riferimento al periodo temporale in cui ha avuto vigenza il progetto e l’analogo periodo dell’esercizio precedente.

Pertanto, l’implementazione di parte variabile del fondo risorse decentrate da destinare all’istituto del presente articolo potrà essere quantificata solo in modo corrispondente all’incremento delle riscossioni realizzato proveniente dalle riscossioni di accertamenti compiuti nell’esercizio corrente, senza che in essa possano esservi ricomprese anche quelle accertate nell’esercizio precedente ed incassate nell’esercizio corrente oppure derivanti dalla riscossione coattiva di ruoli provenienti da esercizi precedenti e nel rispetto di quanto previsto dall’articolo 208 del Codice della Strada.

Nel rispetto delle suindicate condizioni, in applicazione anche di quanto previsto dalla deliberazione n. 3/2020/PAR della Sezione regionale di controllo per le Marche, tale implementazione è esclusa dal tetto di spesa sancito dall’art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017 e potrà essere applicata al fondo 2026. Pertanto la disposizione di cui sopra ha valore normativo con riferimento all’anno di attivazione del progetto ma non produce nell’immediato riflessi economici.

Art.15 - Individua le figure professionali di cui all’art.35 comma 10 del CCNL - A decorrere dalla data di sottoscrizione del vigente CCDI, al personale turnista della Polizia Provinciale, in applicazione della disciplina in oggetto e dell’articolo art. 7, comma 4, lett. aa) del CCNL 16.11.2022, in considerazione della necessità di assicurare la continuità dei servizi, è consentita, ai fini dell’attribuzione del buono pasto, la fruizione di una pausa di durata minima di dieci minuti, fuori dall’orario di lavoro, per la consumazione del pasto, al ricorrere di specifiche condizioni stabilite dal vigente CCDI;

Art.16 - Rinvia, per quanto non previsto dal CCDI, al vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali e alle disposizioni contenuti nei CCDI in vigore.

Allegato : Disciplina delle procedure per l’attribuzione delle progressioni economiche all’interno

delle aree del personale non dirigenziale. La disciplina conferma quanto già previsto dal CCDI 2023-2025 modificando le modalità di pubblicazione delle graduatorie con riferimento alle recenti disposizioni del Garante per la privacy..

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolato precedente le risorse, vengono utilizzate nel seguente modo:

Anno 2025:

Descrizione*	Importo
Risorse destinate alla remunerazione di istituti non regolati dalla contrattazione decentrata integrativa (progressioni orizzontali pregresse, indennità funzione ex 8^, turni, attività in giorno di riposo, reperibilità – incentivi funzioni tecniche – sua e avvocatura – recupero prod anas e residuo non disponibile)	1.269.813,92
Performance organizzativa e individuale	768.049,67
Premio differenziale	5.000,00
Indennità condizioni di lavoro	80.000,00
Indennità spec.resp. art. 84 CCNL 16/11/2022	50.200,00
Indennità di funzione art.97 Ccnl 16/11/2022	1.500,00
Indennità art. 100 CCNL 16/11/2022 ind.servizio esterno	19.240,00
Progressioni orizzontali dec. 1/1/2025	73.250,00
Totale	2.267.053,59

Tra le somme non regolate dal contratto sono stati ricompresi € 20.990,96 quali somme non ripartite per recuperi sentenze personale ex Anas ed € 8.618,19 riferiti ad un residuo non disponibile del fondo dell'anno precedente, nonché le risorse relative agli incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge (compensi avvocatura- Sua e incentivi funzioni tecniche).

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina abrogazioni implicite.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 180 del 16.10.2018 e aggiornato con deliberazione del Presidente della Provincia n.6 del 16/1/2024).

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche articolate per una percentuale pari al 50% del personale avente titolo, secondo quanto previsto dalle circolari della Ragioneria dello Stato, e attribuite secondo la specifica metodologia in corso di adozione.

La previsione rispetta comunque il parametro indicato dalla giurisprudenza contabile relativo al non superamento del 35% del personale dipendente al 1/1/2025 (n. 399 al 1/1/2025 esclusi i dirigenti, il personale in comando e il personale a tempo determinato – 35% = 139 unità).

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Non sono previsti stanziamenti di somme ulteriori rispetto a quelle indicate come obbligatorie dal CCNL, pertanto il contratto premierà la partecipazione al raggiungimento degli obiettivi che sono previsti negli strumenti di programmazione dell’Ente per ciascuna struttura (DUP e Peg 2025).

Perugia, 19/11/2025

f.to Il Dirigente del Servizio Gestione del Personale
e funzioni generali
Dott. Danilo Montagano
(documento firmato digitalmente)