

Comune di Calolziocorte

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2025 – 31 DICEMBRE 2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Giuseppe Parente – Segretario Generale – Presidente Gabriele Sancassani – Responsabili Servizi Finanziari - Componente Sabrina Crivicich – Responsabile Servizi Istituzionali e Personale - Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: SIND. FP CGIL, Sig.ra Teresa Elmo SIND. CISL FP, Nicola Turlo SIND. UIL FPL, Italo Bonacina R.S.U.: Signora Airoidi Sonia Signora Cella Alice Signor Riccobono Antonio Signor Pepe Antonio Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL, Sig.ra Teresa Elmo SIND. CISL FP, Nicola Turlo SIND. UIL FPL, Italo Bonacina
Soggetti destinatari		<i>Personale non dirigente del Comune di Calolziocorte</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell’articolato del contratto
Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazion e	Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Non è previsto un intervento dell’Organo di controllo interno. L’unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2025 previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009 all’interno del PIAO con Delibera del n. 45 del 13.05.2025 È stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all’interno del PIAO con Delibera del n. 45 del 13.05.2025 l’Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all’interno della sezione “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE” ai sensi del D.lgs 33/2013 È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell’Ente.
		L’organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all’anno precedente ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale n. 1/2025. La Relazione della Performance relativa all’anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.
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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Per l'anno 2025 già con la determina di costituzione del Fondo 120/2025, ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € **64.029,89**, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2025 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse:

1. Differenziali stipendiali (ex Progressioni economiche orizzontali) specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 80 comma 1 e c. 2 lett. 2 lett. J CCNL 16.11.2022) € 10.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023-2025 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle risorse di cui all'art. 5- Progressioni economiche all'interno delle Aree, art. 6- Procedura di progressioni economiche all'interno delle Aree, all'interno del Contratto Collettivo integrativo del personale dipendente del Comune di Calolziocorte per gli anni 2023-2024-2025 sottoscritto in data 29.11.2023 dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale;

Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022. A tali somme, vanno aggiunti gli incrementi del differenziale stipendiale, come individuati negli articoli 92, 96, 102 e 106 del CCNL-2022.

2. In ogni anno possono essere attribuiti differenziali stipendiali nel rispetto del principio della selettività e della quota limitata previsti dalla norma di legge, che l'ente deve garantire (art 23 D.Lgs 150/2009 e art. 52 comma 1 bis D.Lgs 165/2001) cioè nel limite del 50% degli aventi diritto.

3. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL 2019-2021, secondo le procedure meglio specificate negli articoli successivi.

4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno di riferimento vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 6 Procedura di progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, stabilendo il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area;

2. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre 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.

3. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2,

lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL 2019-2021. 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.

4. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto o dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva e l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

5. Sulla base del numero complessivo di progressioni stabilite, per ogni Area di inquadramento, in sede di delegazione trattante, si definiscono con apposita appendice contrattuale i differenziali stipendiali attribuibili per ogni Area, con una graduatoria unica dell'Ente per ciascuna delle aree di inquadramento.

Per ridurre le differenze valutative i punteggi utilizzati ai fini delle graduatorie sono "normalizzati" con i seguenti criteri:

- punteggio singolo dipendente = X
- media dei punteggi del Settore del dipendente = Y
- media delle medie dei punteggi dei vari Settori = Z
- punteggio normalizzato del dipendente = N

$$N = (X/Y) * Z$$

6. La procedura selettiva si svolge con le seguenti modalità:

- a) indizione, da parte del Servizio Personale, della procedura mediante pubblicazione per almeno 15 giorni all'albo pretorio online e con comunicazione via email di apposito avviso
- b) presentazione di apposita istanza da parte dei dipendenti entro il termine stabilito
- c) applicazione dei criteri definiti nel presente CCI per la definizione delle graduatorie di merito

Il riconoscimento dei "differenziali stipendiali" avverrà secondo l'ordine acquisito nelle graduatorie in ordine decrescente.

7. Le graduatorie, una per ciascuna Area di inquadramento, vengono predisposte dal Servizio Personale sulla base delle istanze presentate dai dipendenti.

8. I dipendenti titolari dell'incarico di Elevata Qualificazione (art. 16, CCNL 2019-2021), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione (scheda "valutazione del comportamento professionale"). Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse e comunque evitare la concreta inapplicabilità dell'istituto agli incaricati di elevata qualificazione, in via preventiva, potrà essere definito, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL 2019/2021. Il medesimo personale verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ.

9. Le parti convengono i seguenti criteri per la definizione delle graduatorie, ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL 16.11.2022:

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
1. VALUTAZIONE: 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 ("valutazione individuale" per i dipendenti non EQ e "valutazione del	55	Si applica la media aritmetica delle ultime tre valutazioni, eventualmente effettuando operazioni di omogenizzazione in caso di valutazioni non espresse in centesimi come segue: - media fino a 70 punti: punteggio 40 - media da 70,01 a 80 punti: punteggio 45 - media da 80,01 a 90 punti: punteggio

<i>comportamento professionale” per gli incaricati EQ)</i>		55 - media da 90,01 a 95 punti: punteggio 60 - media da 95,01 in su: punteggio 70 Il punteggio è assegnato dal servizio Personale in base alla valutazione della performance
2. ESPERIENZA PROFESSIONALE <i>Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi</i>	25	<i>Due punti e mezzo all’anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento. Il punteggio è definito dal Responsabile di Settore a cui il dipendente istante è assegnato.</i>
3. CAPACITA’ PROFESSIONALE MATURATA: <i>capacità culturali e professionali acquisite e dimostrate nello svolgimento della propria prestazione (titoli, partecipazione a corsi di specializzazione, di aggiornamento...)</i>	20	<i>Viene riconosciuto un punto, per un massimo di cinque punti complessivi, per le capacità culturali e professionali acquisite e dimostrate nello svolgimento della propria prestazione. Il punteggio è definito dal Responsabile di Settore a cui il dipendente istante è assegnato.</i>
	100	
4. PUNTEGGIO AGGIUNTIVO <i>per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni facoltativo, entro il massimo del 3% del punteggio totale, art. 7 comma 2 lett. f) Ccnl 16/11/2022</i>	3	- Da più di 6 anni di NON progressione: punti UNO; - 7 anni di NON progressione: punti DUE; - 8 anni o più anni: punti TRE.

Ai sensi dell’art. 7, comma 4, lettera c) e art. 14, comma 2, lettere g) e CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna Area di inquadramento, si applicano, nell’ordine, i seguenti criteri di priorità:

a) maggiore anzianità presso l’ente; b) maggiore età; c) minor numero di progressioni economiche effettuate.

2. Indennità di turno (art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022) € 17.000,00

Così come previsto dall’art. 11-Turnazioni, all’interno del Contratto Collettivo integrativo del personale dipendente del Comune di Calolziocorte per gli anni 2023-2025 sottoscritto in data 14.12.2023 dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale

3. Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 1.700,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l’anno 2023-2025 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro

15,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa sulla base dei seguenti criteri:

a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Per le attività esposte a rischio le parti condividono che al personale adibito ad attività tecnico-manutentive, in base ai criteri individuati dall'Amministrazione Comunale e soggetti a informazione, spetta l'indennità alle seguenti condizioni:

- solo per le giornate di effettivo svolgimento all'esterno nelle attività indicate per il 100% delle ore prestate giornalmente;

- tenendo conto dell'incidenza del rischio accertato (rischio medio) è quantificata in euro 2,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno sulla base della seguente graduazione:

Grado di rischio:

Indice di rischio basso Indice di rischio medio: € 2,00 Indice di rischio alto Indice di rischio molto alto

La liquidazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, è effettuata mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dell'attestazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività. Ai dipendenti formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili" che svolgono effettivamente attività implicanti il maneggio di valori spetta la relativa indennità in riferimento al valore annuo delle risorse maneggiate:

- l'indennità è quantificata in € 1,20 al giorno per un valore di risorse maneggiate non inferiore a Euro 20.000,00.

La liquidazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente sulla base dei rendiconti annuali resi dagli agenti contabili e dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Il disagio è determinato da: ° ampia flessibilità del modello organizzativo, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana/nelle settimane, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;

° prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere continuativa nonché differenziata rispetto a quella con altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Tenuto conto delle condizioni sfavorevoli accertate è riconosciuta al personale che svolge le attività disagiate un importo giornaliero pari € 1,20 al giorno.

La liquidazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dell'attestazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività.

L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori.

Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

4. Indennità Specifiche Responsabilità (art. 80, c. 2, lett e CCNL 16.11.2022 ex art. 68 c. 2 lett. e CCNL 21.5.2018 ed ex 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 15.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023-2025 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa) CCNL 2019/2021, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

2. Esclusivamente per l'anno 2023 all'interno delle specifiche responsabilità si considerano le indennità "ex particolari responsabilità".

3. Le parti convengono, tramite apposita appendice, di definire i nuovi criteri in materia che si applicheranno dall'anno 2024, restando pertanto in vigore la disciplina del CCI 2021-2023, ferma restando la volontà dell'Amministrazione di adottare una specifica regolamentazione nel rispetto dei criteri demandanti alla contrattazione integrativa.

5. Indennità di funzione (Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022 e art. 97 CCNL 16.11.2022) (Vigilanza) € 2.500,00;

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023-2025 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità:

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, della presente sezione e che non risulti titolare di un incarico di EQ, viene riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. Per i coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori e dei Funzionari l'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 per lo svolgimento dell'incarico di Vice Comandante con funzioni di coordinamento non incaricato di EQ (Area degli Istruttori) e dell'incarico di Comandante con funzioni di coordinamento non incaricato di EQ (Area dei Funzionari) ammonta a € 2.500 annui lordi per dodici mensilità, tenendo conto del:

a) grado di responsabilità assegnato;

b) complessità attività istituzionali svolte;

3. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni);

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL2019-2021;

e) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale a tempo parziale e per l'effettivo espletamento dell'incarico. L'indennità è decurtata nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di

ogni evento morboso (art. 71 comma 1 DL 112/2008) ed è erogata annualmente, a consuntivo, a seguito di attestazione da parte del Responsabile dell'effettivo svolgimento delle funzioni.

6. Indennità di servizio esterno (Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022 e art. 100 CCNL 16.11.2022) (Vigilanza) € 2.520,00;

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023-2025 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità:

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

a) spetta, giornalmente, se la prestazione di "servizio esterno" è avvenuta per almeno la metà dell'effettivo turno giornaliero;

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL2019-21;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.

5. Per il personale impegnato nei servizi esterni di Polizia Locale il valore dell'indennità è pari a € 1,00 per ogni giornata, con liquidazione nel mese successivo a seguito di attestazione da parte del Comandante, sulla base del sistema di rilevazione presenze/assenze.

7. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 80, c. 2, lett a. CCNL 16.11.2022) € 5.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023-2025 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance:

Art. 21 c. 1 (come art. 8)

8. Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022) € 49.184,26

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023-2025 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale:

Art. 21 c.1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.

Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio, come da CCI, è destinato alla performance individuale.

Preso atto dei primi commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance:

- la performance individuale verrà erogata a seguito delle compilazione della scheda di valutazione individuale dei dipendenti e della formazione della graduatoria, secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, dopo l'approvazione della relazione sulla performance dove è indicato il grado di raggiungimento degli obiettivi verificato in sede di controllo di gestione dall'Organismo di Valutazione;

- al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse avverrà in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del

contratto part-time e ai mesi di servizio prestati, come disciplinato dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

- viene destinata al personale meritevole che consegue le valutazioni più alte una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite.

2. La graduatoria del personale dipendente classifica i singoli dipendenti in un'unica fascia di merito, in base alle valutazioni conseguite e indipendentemente dalla categoria di inquadramento e dal settore di appartenenza.

Ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Per la quantificazione e distribuzione del premio individuale vengono definiti i seguenti criteri:

- Dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance organizzativa e individuale viene detratta una quota del 2% da destinare all'incentivo;

- la somma rimanente dall'operazione di cui sopra viene suddivisa per il numero dei dipendenti che partecipano alla distribuzione dell'incentivo, ottenendo così il valore medio pro capite dei premi attribuiti;

- ottenuto detto valore pro capite lo stesso verrà incrementato del 30% ai fini di quantificare il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto;

- la quota accantonata (2%) viene divisa per il valore dell'incremento di cui al punto precedente e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il numero dei dipendenti aventi diritto a detto premio;

- in caso di parità si darà precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente;

- eventuali resti verranno ridistribuiti fino ad esaurimento secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.

3. Alla maggiorazione del premio destinato alla performance individuale, di cui al comma precedente, concorrono tutti i dipendenti dell'Ente sulla base della valutazione individuale ottenuta.

4. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di Luglio dell'anno successivo, dopo l'approvazione della relazione sulla performance sui risultati ottenuti, secondo la disciplina del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

5. Eventuali resti sono retribuiti utilizzando la media ponderata e gli ulteriori eventuali resti sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance organizzativa dell'anno successivo.

9. Incentivazione funzioni tecniche (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 31.250,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023-2025 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

art. 10 c. 1 lettera h) "i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023"

10. Incentivazione specifiche attività - Compensi IMU e TARI (art. 80 c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 10.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023-2025 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

art. 10 c. 1 lettera h) "...i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018"

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

DESTINAZIONE RISORSE DISPONIBILI 2025	
RISORSE DISPONIBILI SOGGETTE A CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2025	€ 141.662,11
UTILIZZO RISORSE VARIABILI art. 68 c. 2 per disposizioni di legge	
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - compensi per indagini statistiche ISTAT	€ -
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	€ -
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997 - incentivi gestione entrate locali	€ 10.000,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018) e poi D.Lgs 36/2023 - opere pubbliche/forniture/servizi - risorse finanziate nei quadri economici delle opere - forniture e servizi	€ 31.250,00 € -
TOTALE COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE	€ 41.250,00
RISORSE PER UTILIZZI ART. 80 C. 2	€ 100.412,11
art. 80 comma 2 lett c), CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 16.11.2022 ex indennità di rischio, indennità maneggio valori, indennità disagio, notifiche	€ 1.700,00
art. 80, comma 2, lett. d), CCNL 16.11.2022 Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000 - maggiorazioni	€ 17.000,00
art. 80, comma 2, lett. e), CCNL 16.11.2022 Compensi per specifiche responsabilità	€ 15.000,00
art. 80, comma 2, lett. e), CCNL 16.11.2022 ex Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinque c. 2 CCNL 21/05/2018 - uff. stato civile/elettorale/anagrafe - ex lett. i)	
art. 80, comma 2, lett. f), CCNL 16.11.2022 Indennità di funzione di cui all'art. 56- sexies CCNL 21/05/2018 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quater CCNL 21/05/2018	€ 5.020,00
art. 80, comma 2, lett. h), CCNL 16.11.2022 Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000	€ -
art. 80, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018 Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018	€ -
art. 80, comma 2, lett. i), CCNL 16.11.2022 Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018 (per la parte non coperta dalle risorse ex art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018)	€ -
art. 80, comma 2, lett. j), CCNL 16.11.2022 differenziali stipendiali: Nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento) finanziate con risorse stabili	€ -
art. 80, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022	

Premi correlati alla performance organizzativa	€ 5.000,00
art. 80, comma 3, CCNL 16.11.2022	
Premi correlati alla performance individuale	€ 56.692,11
<i>TOTALE art. 79 c. 2 tranne lett c),f),g) (€ 20.395,11) per destinazione parte prevalente all'art. 80 c. 2 lett. a), b), c), d), e), f) e minimo 30% a lett. b) (minimo € 6.118,80)</i>	
TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI DISPONIBILI	€ 100.412,11

c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo all'anno 2023-2025 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione della parte giuridica e della parte economica.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

E' stata adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 64/2011 modificata con delibera n. 54/2014 e n.77/2023 è stata introdotta la metodologia coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento di Organizzazione e Strumenti Operativi con Delibera n. 180 del 27.12.2010 e ssmmei.

L'organo di valutazione con verbale prot. 21508 del 08/09/2025 ha verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del Dlgs. 150/09. In particolare, sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Con il CCDI dell'anno 2025 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato al punto a) e b) poco sopra.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2025 sono stati previsti nuovi differenziali tabellari.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2025 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023-2025 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle risorse di cui all'art. 5- Progressioni economiche all'interno delle Aree, art. 6- Procedura di progressioni economiche all'interno delle Aree, all'interno del Contratto Collettivo integrativo del personale dipendente del Comune di Calolziocorte per gli anni 2023-2024-2025 sottoscritto in data 29.11.2023 dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale (di cui al presente atto al punto a) 1);

In particolare sono contenute previsione di valutazioni di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

E' stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2025. Ai sensi dell'attuale Regolamento di Organizzazione e Strumenti Operativi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 45 del 13.05.2025 è stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2025. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione con il Verbale n. 16884 DEL 07.07.2025.

Ai sensi dell'attuale Regolamento di Organizzazione e Strumenti Operativi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

La delibera n. del 55 del 19.06.2025 con oggetto **“PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2025. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA”** ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € 2.429,82 ;

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessun'altra informazione

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2025 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. del 55 del 19.06.2025 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2025
- Determina n. 120 del 20.10.2025 del di costituzione del Fondo 2025;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art.79 del CCNL del 16.11.2022, per l'anno 2025 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

FONDO RISORSE DECENTRATE 2025 COSTITUZIONE

RISORSE STABILI	
art. 79 comma 1 lett. a) CCNL 16.11.2022 Unico importo consolidato anno 2017	
art. 31 c.2 ccnl 22.01.04	€ 113.957,91
art. 32 c.1 ccnl 22.01.04	€ 9.717,58
art. 32 c.2 ccnl 22.01.04	€ 7.836,76
art. 32 c.7 ccnl 22.01.04	€ 3.135,00
art. 4 c.1 ccnl 09.05.06	€ 7.665,62
art. 8 c.2 ccnl 11.04.08	€ 9.695,64
rideterminazione per incremento stipendio (dich.cong. 14 CCNL 22/01/2004 e dich.cong. 1 CCNL 31/07/2009)	€ 5.157,23
art. 79 comma 1 lett. a) CCNL 16.11.2022* Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	€ 5.574,40
<i>dich.cong. 5: escluse da limite</i>	
<i>Sez.Riun 6/2018 +Lomb 221/2018: escluse dal limite</i>	
<i>Sez.Aut. 19/2018: escluse dal limite</i>	
<i>ARAN parere prot 1650/2019</i>	
art. 79 comma 1 lett. a) CCNL 16.11.2022* Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali ccnl 21/05/18 al 1.4.2018	€ 2.102,49
<i>dich.cong. 5: escluse da limite</i>	
<i>Sez.Riun 6/2018 +Lomb 221/2018: escluse dal limite</i>	
<i>Sez.Aut. 19/2018: escluse dal limite</i>	
art. 79 comma 1 lett. a) CCNL 16.11.2022 Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato a.p.: somme sull'anno intero in corso (cessati anno 2023)	€ 193,70
art. 79 CCNL 16/11/2022 comma 1 lett b) 84,50 € a dipendente al 31.12.2018	€ 5.239,00
art 79 CCNL 16/11/2022 comma 1 lett d) differenziali progressioni economiche orizzontali: differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali ccnl 16/11/2022	€ 1.831,70
art. 67, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018 Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001	€ 0,00

art 79 CCNL 16/11/2022 comma 1 bis	
differentiali D3 e B3 - dal 01.04.2023	€ 5.869,59
art. 67, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018 Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	0,00
art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario	0,00
art. 67, comma 2, lett. h) + c. 5 lett. a) CCNL 21/05/2018 Risorse stanziare dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	0,00
art. 20, comma 3, D. Lgs. n. 75/2017 circ. n. 2/2018 Ministro Semplificazione e Pubblica Amministrazione e del Ministro Economia e Finanze Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 (se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a carico del bilancio dell'Ente)	0,00
TOTALE RISORSE STABILI 2025	€ 177.976,62
art. 67 c. 7 CCNL 21/05/2018 confermato limite 2016 del D.Lgs. 75/2017 art. 23 c. 2 <i>risorse escluse dal limite 2016</i>	€ 20.617,18
<i>*CCNL 21/05/2018 dich.cong. 5 + Sez.Riun. 6/2018 + Lomb 221/2018 + Sez.Aut. 19/2018: voci art. 67 c 2 lett. a), b) escluse da limite 2016</i> Riduzione a seguito esternalizzazione servizi asilo nido, ai sensi dell'art. 6 bis del D.lgs. 165/2001	€ 12.734,82
TOTALE RISORSE STABILI 2025 AL NETTO DECURTAZIONE ESTERNALIZZAZIONE	€ 165.241,80
TOTALE RISORSE STABILI 2025 SOGGETTE AL LIMITE	€ 144.624,62

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 sono state stanziare:

RISORSE VARIABILI	
art. 79 comma 2 lett. a CCNL 16.11.2022	
Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, comportanti risparmi di gestione, per attività ordinariamente rese)	€ -
Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, per attività non ordinariamente rese)	€ -
<i>*circ.RGS 12/2011: escluse dal limite</i>	
art. 79 comma 2 lett. a CCNL 16.11.2022	
Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011	€ -
<i>*Aut. 2/2013: escluse dal limite</i>	
art. 79 comma 2 lett. a CCNL 16.11.2022	

Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - compensi per indagini statistiche ISTAT	€ -
<i>*circ.RGS 12/2011 -ISTAT: escluse dal limite (c/terzi)</i>	
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	€ -
<i>*Riun. 51/2011 -AVVOCATURA: escluse dal limite</i>	
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997 - incentivi gestione entrate locali	€ 10.000,00
<i>*Legge di stabilità 2019 - L. 145/2018 c. 1091: escluse dal limite</i>	
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018) - opere pubbliche/forniture/servizi - risorse finanziate nei quadri economici delle opere	€ 31.250,00
- forniture e servizi	€ -
<i>*Aut. 6/2018 -FUNZ TECN DLgs 50/16 art. 113: escluse dal limite</i>	
art. 79 comma 2 lett. a CCNL 16.11.2022 Frazione di R.I.A. personale cessato a.p. per le mensilità residue a.p. dopo la cessazione (cessati nel 2023)	€ -
art. 79 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022	
Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	€ 930,72
<i>*RISPARMI STRAORD: escluse dal limite</i>	
art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018 Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni atti dell'Amministrazione finanziaria (art.54 CCNL 14/09/00)	€ -
art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018 Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	€ -
art. 79 comma 2 lett. b CCNL 16.11.2022	
Incremento contrattabile fino all'1,2 % del MS anno 1997 (condizioni art. 67 c. 6: rispetto vincoli di bilancio, rispetto vincoli spesa di personale, ente non dissestato)	€ -
art. 79 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022 Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano performance o strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla PL finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater c. 1 lett. c) CCNL 21/05/2018)	€ -
art. 79 comma 2 lett. a CCNL 16.11.2022 - regioni e città metropolitane	€ -
art. 79 comma 2 lett. a CCNL 16.11.2022 Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento)	€ -
RISORSE RESE DISPONIBILI - art. 80 c. 1 ultima parte Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile	€ 4.573,72
<i>*relazione illustrativa e tecnica al DLgs. 75/2017: escluse dal limite</i>	
art. 79 comma 3 e 5 CCNL 16/11/2022	
0,22% monte salari 2018 quota fondo <i>esclusi dal limite</i>	€ 2.429,82
**art. 80 c. 3: TOTALE art. 79 c. 2 tranne lett c),f),g), per destinazione parte prevalente all'art. 79 c. 2 lett. a), b), c), d), e), f) e minimo 30% a lett. b)	€ 3.360,54
TOTALE RISORSE VARIABILI 2025	€ 49.184,26

art. 67 c. 7 CCNL 21/05/2018 confermato limite 2016 del D.Lgs. 75/2017 art. 23 c. 2	
risorse escluse dal limite 2016*	€ 49.184,26
TOTALE RISORSE VARIABILI 2025 SOGGETTE AL LIMITE	€ -

DECURTAZIONI FONDO ESISTENTI	
decurtazione permanente consolidata ex art. 1 c. 456 L. 147/2013 - su parte stabile e variabile % di riduzione da schema aran:	
-4,76% su fondo risorse stabili 2010 di 155589,06	-€ 7.406,04
-4,76% su fondo risorse variabili 2010 di 27899,63	-€ 1.328,02
riduzione rideterminazione dotazione organica (già decurtata in totale risorse stabili)	-€ 12.734,82
TOTALE DECURTAZIONI	-€ 8.734,06

TOTALE FONDO COMPLESSIVO 2025	
totale fondo risorse stabili	€ 165.241,80
di cui non soggette a limite	€ 20.617,18
totale fondo risorse variabili	€ 49.184,26
di cui non soggette a limite	€ 49.184,26
riduzione rideterminazione dotazione organica (applicato su stabili)	-€ 12.734,82
decurtazioni esistenti	-€ 8.734,06
TOTALE FONDO COMPLESSIVO 2025	€ 214.426,06
TOTALE FONDO COMPLESSIVO 2025 UTILIZZABILE	€ 205.692,00
TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 69.801,44
TOTALE RISORSE 2025 SOGGETTE A LIMITE	€ 135.890,56

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	20.140,86
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI	20.140,86

CERTEZZA E STABILITA'	
------------------------------	--

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	1.328,02
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE	1.328,02

TOTALE DECURTAZIONI	21.468,88
----------------------------	------------------

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce “ che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»

Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2025 pari a € 21.468,88.

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito che “a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato.”

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto “Crescita”), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2025, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Nell'anno 2016 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo pari a 0,00.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € **169.586,81** (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2025 al netto delle decurtazioni è pari ad € **135.890,56**.

Pertanto si attesta che il fondo 2025 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	177.976,62 €
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	20.140,86 €
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	157.835,76 €
TOTALE Risorse variabili (C)	49.184,26 €
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	1.328,02 €
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	47.856,24 €
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	205.692,00 €

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 2.645,35, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 25.211,97 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 e art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Per l'anno 2025 con la determina di costituzione del Fondo n.120 del 20.10.2025 il ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2025
Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente)	38.817,92
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	25.211,97
Totale utilizzo risorse stabili	64.029,89
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	64.029,89

CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente) + COSTO PER INDENNITA' DI COMPARTO

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

8

DESTINAZIONE RISORSE DISPONIBILI 2025	
RISORSE DISPONIBILI SOGGETTE A CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2025	€ 141.662,11
UTILIZZO RISORSE VARIABILI art. 68 c. 2 per disposizioni di legge	
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - compensi per indagini statistiche ISTAT	€ -
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	€ -
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997 - incentivi gestione entrate locali	€ 10.000,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018) e poi D.Lgs 36/2023 - opere pubbliche/forniture/servizi - risorse finanziate nei quadri economici delle opere - forniture e servizi	€ 31.250,00 € -
TOTALE COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE	€ 41.250,00
RISORSE PER UTILIZZI ART. 80 C. 2	€ 100.412,11
art. 80 comma 2 lett c), CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 16.11.2022 ex indennità di rischio, indennità maneggio valori, indennità disagio, notifiche	€ 1.700,00
art. 80, comma 2, lett. d), CCNL 16.11.2022 Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000 - maggiorazioni	€ 17.000,00
art. 80, comma 2, lett. e), CCNL 16.11.2022 Compensi per specifiche responsabilità	€ 15.000,00
art. 80, comma 2, lett. e), CCNL 16.11.2022 ex Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinque c. 2 CCNL 21/05/2018 - uff. stato civile/elettorale/anagrafe - ex lett. i)	
art. 80, comma 2, lett. f), CCNL 16.11.2022 Indennità di funzione di cui all'art. 56- sexies CCNL 21/05/2018 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quater CCNL 21/05/2018	€ 5.020,00
art. 80, comma 2, lett. h), CCNL 16.11.2022 Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000	€ -
art. 80, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018 Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018	€ -
art. 80, comma 2, lett. i), CCNL 16.11.2022 Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018 (per la parte non coperta dalle risorse ex art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018)	€ -
art. 80, comma 2, lett. j), CCNL 16.11.2022 differenziali stipendiali: Nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento) finanziate con risorse stabili	€ -
art. 80, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 Premi correlati alla performance organizzativa	€ 5.000,00

art. 80, comma 3, CCNL 16.11.2022	
Premi correlati alla performance individuale	€ 56.692,11
TOTALE art. 79 c. 2 tranne lett c),f),g) (€ 20.395,11) per destinazione parte prevalente all'art. 80 c. 2 lett. a), b), c), d), e), f) e minimo 30% a lett. b) (minimo € 6.118,80)	
TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI DISPONIBILI	€ 100.412,11

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 0,00

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	64.029,89	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	141.662,11	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	205.692,00	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	0,00	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 2.645,35, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 25.211,97 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 e art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

- a) **Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.**

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, nuovi differenziali, Indennità di comparto) pari a € **64.029,89** sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad **177.976,62**

b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.lgs 150/2009 e all'art. 80 comma lett. a-b del CCNL 16.11.2022.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance inserito all'interno del PIAO), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Sinteticamente viene riportata la modalità di ripartizione delle risorse destinate alla performance

Categoria	Descrizione	Punteggio o Condizione
a. Modesta	Prestazione inferiore agli standard ma valutabile	$55 \leq \text{punteggio} < 60$
b. Non valutabile	Servizio effettivo insufficiente per valutazione	< 9 mesi continuativi Nuovi assunti/tempo determinato: almeno 3 mesi effettivi
c. Insufficiente	Prestazione gravemente inadeguata	Punteggio < 55

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

	2025	2024
RISORSE DISPONIBILI SOGGETTE A CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2025	€ 141.662,11	€ 126.652,43
UTILIZZO RISORSE VARIABILI art. 68 c. 2 per disposizioni di legge		
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - compensi per indagini statistiche ISTAT	€ -	€ -
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	€ -	€ -
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997 - incentivi gestione entrate locali	€ 10.000,00	€ 10.000,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018) e poi D.Lgs 36/2023 - opere pubbliche/forniture/servizi - risorse finanziate nei quadri economici delle opere - forniture e servizi	€ 31.250,00 € -	€ 25.000,00 € -

TOTALE COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE	€ 41.250,00	€ 35.000,00
RISORSE PER UTILIZZI ART. 80 C. 2	€ 100.412,11	€ 91.652,43
art. 80 comma 2 lett c), CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 16.11.2022 ex indennità di rischio, indennità maneggio valori, indennità disagio, notifiche	€ 1.700,00	€ 1.700,00
art. 80, comma 2, lett. d), CCNL 16.11.2022 Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000 - maggiorazioni	€ 17.000,00	€ 17.000,00
art. 80, comma 2, lett. e), CCNL 16.11.2022 Compensi per specifiche responsabilità	€ 15.000,00	€ 15.000,00
art. 80, comma 2, lett. e), CCNL 16.11.2022 ex Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinque c. 2 CCNL 21/05/2018 - uff. stato civile/elettorale/anagrafe - ex lett. i)		
art. 80, comma 2, lett. f), CCNL 16.11.2022 Indennità di funzione di cui all'art. 56- sexies CCNL 21/05/2018 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater CCNL 21/05/2018	€ 5.020,00	€ 5.020,00
art. 80, comma 2, lett. h), CCNL 16.11.2022 Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000	€ -	€ -
art. 80, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018 Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018	€ -	€ -
art. 80, comma 2, lett. i), CCNL 16.11.2022 Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018 (per la parte non coperta dalle risorse ex art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018)	€ -	€ -
art. 80, comma 2, lett. j), CCNL 16.11.2022 differenziali stipendiali: Nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento) finanziate con risorse stabili	€ -	€ -
art. 80, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 Premi correlati alla performance organizzativa	€ 5.000,00	€ 5.000,00
art. 80, comma 3, CCNL 16.11.2022 Premi correlati alla performance individuale <i>TOTALE art. 79 c. 2 tranne lett c),f),g) (€ 20.395,11) per destinazione parte prevalente all'art. 80 c. 2 lett. a), b), c), d), e), f) e minimo 30% a lett. b) (minimo € 6.118,80)</i>	€ 56.692,11	€ 47.932,43
TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI DISPONIBILI	€ 100.412,11	€ 91.652,43

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2025;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2025 come segue:
- le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente del bilancio 2025 gestione competenza;
 - le voci di utilizzo oggetto di contrattazione (reperibilità, turno) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente del bilancio 2025 gestione competenza;
 - le voci di utilizzo oggetto di contrattazione (Indennità di specifiche responsabilità, maneggio valori, funzione rischio) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente del bilancio 2025 gestione competenza;
 - la restante parte di utilizzo, fondo generale sul capitolo dedicato alla produttività del bilancio 2025 gestione competenza.
 - le voci relative agli incentivi di cui all'art. 45 del D. Lgs 36/2023 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta, pertanto, che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

Sezione II -Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

La costituzione del fondo per l'anno 2025, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre, che il fondo soggetto al limite dell'anno precedente risultava pari a € **163.109,76** mentre per l'anno 2025 è pari ad € **135.890,56**.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (*c.d. Decreto "Crescita"*), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2025, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente il numero di dipendenti in servizio nel 2025 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 49,80 è inferiore al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 59,89, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L.

34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c.2 D.lgs. 75/2017 non devono essere adeguati in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018

L'Ente si impegna a modificare la costituzione del fondo nel caso di incremento o diminuzione del numero di dipendenti in servizio rispetto al 31.12.2018 e comunque a rideterminare (anche in diminuzione) il salario accessorio complessivo in caso di sopraggiunte modifiche normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri di Corte dei Conti sulle modalità di calcolo di tale integrazione;

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23 c. 2 del D.L. Lgs 75/2017 deve essere rispettato per l'Amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS;

L'Ente, infine, si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018, che prevede di utilizzare le facoltà assunzionali per incrementare il fondo delle PO e/o dell'art. 79 c.3 del CCNL 16.11.2022 che prevede un incremento anche per il fondo delle P.O./E.Q.;

	ANNO 2016	ANNO 2025
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	169.586,85	135.890,56
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022	69.850,83	103.793,52
Fondo Straordinario 2016	4.020,00	4.020,00
Trattamento accessorio SEGRETARIO GENERALE	24.150,77	23.746,43
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	0,00	
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 compreso Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022	267.608,45	242.214,07
Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		3.616,44
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3		OK

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente risulta nella presente condizione:

Dal prospetto relativo alla spesa, a consuntivo, le risorse non risultano utilizzate integralmente, realizzando delle economie da destinare ad incremento, ai sensi dell'art. 68 c.1 del CCNL 21.5.2018, del fondo dell'anno successivo a titolo di risorsa variabile. Tali risorse sono al netto delle voci variabili e delle risorse esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni tecniche, Art. 45 D.lgs 36/2023 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2025, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2025. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2025, approvato con deliberazione consiliare n. 4 del 28.02.2025 e successive variazioni n. 13 e 29/2025 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 4.020,00.

Calolziocorte, 21.10.2025

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria



Il Funzionario Responsabile
del Settore Servizi Istituzionali
dott.ssa Sabrina Crivicich

(documento firmato digitalmente ai sensi del CAD)