

Comune di Travacò Siccomario

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		24/12/2025
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2025 – 31 DICEMBRE 2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Sfondrini Massimo – Segretario Comunale – Presidente Capettini Paola – Resp. Area Finanziaria - Componente Napoletano Ilaria – Resp. Area Amministrativa – Componente Bruni Claudio – Resp. Area Tecnica –Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI R.S.U.: Signor Recalcati Claudio Signor Latiano Giovanni Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL signora De Biase Stefania SIND. CISL FP signora Nalin Roberta SIND. UIL FPL signora Tredici Lorena
Soggetti destinatari		<i>Personale non dirigente del Comune di Travacò</i> Siccomario
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
Intervento dell'Organo di controllo interno.		Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali	Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L’unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. In data 24/12/2025 è stata inviata la richiesta di rilascio della certificazione all’Organo di controllo interno.
	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 di Giunta Comunale n. 46 del 29.03.2025
		E’ stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera di G.C. 46 del 29/03/2025 e l'Amministrazione sta pubblicando gli 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 attestazione dell’ 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 con Verbale del 14/11/2025. 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 n. 87 del 23.12.2025, il Responsabile Area Economico Finanziaria 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 € 29.158,12, 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. Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2025 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

1. Indennità di turno (art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022) € 3.300,00

“Art. 16 Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16.11.2022)”

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente.
- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 6.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, c. 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, c. 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, c. 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, c. 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.

6. L'indennità di cui al precedente c. 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, c. 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, c. 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e fino a tre anni di vita del bambino.

9. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, c. 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, c. 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;

- alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;
- all'assistenza di familiari o che siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, es.m.i..

Nell'ambito del servizio convenzionato di Polizia Locale con riferimento a 2 soggetti aventi profilo di Agenti di P.L. cat. C. La somma necessaria per l'indennità di turno per l'anno 2025 viene quantificata in € 3.300,00.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma c.2 lett. d CCNL 16.11.2022

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;

Art. 30 CCNL 16.11.2022

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri: a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;

d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL del 21.05.2018.

2. Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) **(Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 675,00**

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

“Art. 11 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

1. L'Ente corrisponde un'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 connessa allo svolgimento di attività disagiate o esposte a rischi, tenendo conto delle risorse a disposizione e anche del documento di valutazione dei rischi, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al c. 1, ed è stabilita in sede di contrattazione decentrata.

3. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante (escluso i pagamenti bancomat), dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali, viene erogata apposita indennità.

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. “

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni, cumulabili tra loro per una somma complessiva di € 675,00

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali e/o esterne.

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

L'indennità di maneggio valori per l'anno 2025 viene erogata come qui di seguito indicato:

€ 2,00/giorno per economo

€ 1/giorno per altri agenti contabili

L' indennità di rischio in € 1,00/giorno fisso (spettante all' operatore esterno);

Per il calcolo dell'indennità da riconoscere sarà cura del Responsabile di Area trasmettere apposita rendicontazione all'ufficio personale.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;

Art. 84-bis CCNL 16.11.2022

1. Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 è rideterminato in Euro 15,00.

Art. 70 bis CCNL 21.5.2018

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 di cui all'art. 7, comma 4, 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.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

3. 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) € 2.000,00

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

"Art. 12 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, c. 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

3. Le fattispecie alle quali i responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:

- I. responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- II. responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
- III. coordinamento di risorse umane;
- IV. responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
- V. attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- VI. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- VII. responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

- a) importo di Euro 4.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'*AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ* per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;
- b) importo di Euro 3.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'*AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ* per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno cinque delle condizioni di cui al comma precedente;
- c) importo di Euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'*AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ* per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'*AREA DEGLI ISTRUTTORI* per i quali ricorrano almeno sei delle condizioni di cui al comma precedente;
- d) importo di Euro 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'*AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ* quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'*AREA DEGLI ISTRUTTORI* per i quali ricorrano almeno quattro, ma non più di cinque, delle condizioni di cui al comma precedente;
- e) importo di Euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'*AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ* per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma precedente, per quelli dell'*AREA DEGLI ISTRUTTORI* per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente, per i dipendenti inquadrati nell'*AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI* per i quali ricorrano almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente;
- f) importo di Euro 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'*AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ* per i quali ricorra una delle condizioni, per quelli dell'*AREA DEGLI ISTRUTTORI* per i quali ricorrano due delle condizioni, per quelli dell'*AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI* per i quali ricorrano tre delle condizioni e per quelli dell'*AREA DEGLI OPERATORI* per i quali ricorrano almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente.
- g) importo di Euro 500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'*AREA DEGLI ISTRUTTORI* per i quali ricorra una delle condizioni, per quelli dell'*AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI* per i quali ricorrano due delle condizioni e per quelli dell'*AREA DEGLI OPERATORI* per i quali ricorrano almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente.

5. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo responsabile del Settore di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.
6. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCDI.
7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili - anche nel caso di dipendenti assunti *part-time* - e vengono erogate annualmente posticipate. Sono proporzionate all'effettivo servizio prestato. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.”

Al personale di categoria B/C è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza, ovvero per funzioni caratterizzate da autonomia operativa all'interno dei processi aventi complessità organizzativa e/o rilevanza esterna, ovvero per funzioni che comportano responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o esterna, da svolgersi in autonomia operativa e organizzativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività dell'area di appartenenza. Tali procedure di lavoro devono altresì essere caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate

Per l'anno 2025 l'importo stanziato, disponibile all'interno delle risorse stabili, è pari ad € 2.000,00 da erogarsi secondo i criteri stabiliti nel CCDI.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma c.2 lett. e CCNL 16.11.2022

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;

Art. 84 CCNL 16.11.2022

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, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;*
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);*

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
2. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.
3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art.70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.

4. Indennità di servizio esterno (Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022 e art. 100 CCNL 16.11.2022) (Vigilanza) € 1.374,00;

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

“Art. 27 (art. 100 CCNL 16.11.2022)	Indennità	di	servizio	esterno
--	-----------	----	----------	---------

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, stabilita in sede di contrattazione decentrata.

2. La misura dell'indennità di cui al c. 1 è definita dal presente CCDI sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza della causale di cui al c. 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.

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

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
- 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.

5. 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 16.11.2022.

6. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante autocertificazione resa dagli Agenti di Polizia Locale e vistata da parte del Responsabile dell'Area e del Responsabile della Gestione associata ed erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività."

L'Aran ha pubblicato il parere CFL53 dell'8 maggio, nel quale chiarisce che le risorse di cui all'art. 56-quater, lett. c), del CCNL 21.5.2018, che destina quota parte dei proventi delle violazioni stradali di cui all'art. 208, commi 4, lett. c), e 5 del D.Lgs. 285/1992 anche alla "erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale" possono essere utilizzate anche per il finanziamento dell'indennità di servizio esterno- art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018, in quanto anche questo compenso, per le nuove e maggiori prestazioni cui si collega (implementazione dei servizi esterni di vigilanza), si può configurare come strettamente funzionale al conseguimento di quegli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Pertanto l'Amministrazione Comunale destina tale risorsa al finanziamento dell'indennità di servizio esterno in rapporto agli effettivi servizi esterni di vigilanza ed è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno (sulla base di schede giornaliera fornite) e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21.05.2018. Si conferma la cifra pari a € 3,00/giorno calcolata per n. 2 dipendenti per 229 giorni e così per una spesa annua stimata in € 1.374,00. L'indennità spettante così fissata sarà liquidata dall'ufficio personale sulla base della autocertificazione resa dagli Agenti della Polizia Locale e vistata dal competente Responsabile d'area e dal Responsabile della gestione associata di Polizia Locale.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;

Art. 100 CCNL 16.11.2022

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) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;
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 presente CCNL.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018.

5. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 80, c. 2, lett a. CCNL 16.11.2022) € 23.954,96

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

"Art. 7 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale del dipendente interessato risulterà almeno pari al 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate sulla base della percentuale di raggiungimento delle attività che vedono coinvolto il lavoratore inserita sulla scheda individuale del lavoratore rispetto allo specifico obiettivo.
3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto almeno un provvedimento disciplinare con sanzione superiore al richiamo scritto. “

1. Le parti concordano che per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance si applica il sistema di valutazione della Performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 16.06.2025
2. Il procedimento di valutazione del personale si conclude, di norma, entro giugno di ogni anno mentre l'erogazione della produttività si liquida, di norma, entro luglio.
3. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs. 150/2009, è un momento di verifica e di valutazione del lavoratore e viene attivata utilizzando la scheda individuale contenuta nel Sistema di Valutazione vigente. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ammini-

strazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

4. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., proporzionalmente alla durata di eventuali prestazioni part-time o assunzioni/cessazioni in corso d'anno.
5. Per l'anno 2025 la quota riservata a performance organizzativa è pari ad € 23.954,96

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. a CCNL 16.11.2022

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance organizzativa;

Art.18 D.lgs 150/2009 “Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance”

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

6. Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022) € 8.925,00

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

“Art. 8 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente EQ, utilizzando la scheda contenuta nel *Sistema di misurazione e valutazione della Performance*. La misurazione e la

valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari al **70%**.

3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente. Non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale, ferie, patologie oncologiche e permessi legge n. 104.

4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.

5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno 4 mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

6. Non ha diritto alla partecipazione della performance individuale il dipendente che nel corso dell'anno solare abbia ricevuto almeno un provvedimento disciplinare con sanzione superiore al richiamo scritto. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.

8. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.

9. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al **95%: 100%** del budget individuale;
- Valutazione tra il **70% e il 94,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al **70%**: nessuna distribuzione di produttività.

10. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte.

Art. 9 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16.11.2022)

1. Ad un dipendente per Settore che, relativamente alla *performance* individuale, consegue la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;

2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- c) anzianità di servizio presso l'Ente."

1 La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs. 150/2009, è un momento di veri-

fica e di valutazione del lavoratore e viene attivata utilizzando la scheda individuale contenuta nel Sistema di Valutazione vigente. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

- 2 Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., proporzionalmente alla durata di eventuali prestazioni part-time o assunzioni/cessazioni in corso d'anno.
- 3 Per l'anno 2025 la quota riservata a performance individuale è pari ad € 8.925,00

Maggiorazione del premio in misura non inferiore al 30% del valore medio-pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente di cui all'art. 68 comma 3 CCNL 2016/2018. Si conviene di assegnare la maggiorazione a n. 1 dipendente per settore di appartenenza, quindi tre persone all'interno dell'Ente. La somma destinata alla performance individuale da prendere in considerazione per il calcolo della maggiorazione del 30% è da ripartire per il numero di dipendenti che saranno valutati positivamente (cioè coloro che otterranno una valutazione superiore al 60% - d.g.c. 71/2019).

L'importo destinato alla performance individuale decurtato della maggiorazione 30% sarà ripartito in misura proporzionale (con individuazione del valore punto in funzione dei punteggi conseguiti) sulla base degli esiti delle valutazioni effettuate con la scheda approvata con deliberazione di G.C. n. 91/2025.

Si stileranno graduatorie separate per settore:

- l'attribuzione del valore pro-capite con maggiorazione avverrà in favore del miglior valutato di ciascuna area. In questo caso l'importo calcolato per la maggiorazione del 30% verrà aggiunto alla somma spettante a titolo di performance individuale. In caso di parità di punteggi si procede come previsto da CCDI.

- i dipendenti che non raggiungono la valutazione minima del 70% non percepiranno alcun compenso

Il differenziale tra le somme a disposizione e le somme erogate, confluisce nelle economie a favore del bilancio di previsione.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. B CCNL 16.11.2022

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance individuale;

Art. 81 CCNL 16.11.2022

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
 3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
 4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
- do text if f138

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

Parere Aran 499-18A8.

La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

7. Incentivazione funzioni tecniche (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 9.000,00

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

Art. 13 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
- b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
- c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
- d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
- e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, c. 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
- f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, c. 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito

dal vigente Regolamento dell'Ente;

- g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, c. 1, lett. h), del CCNL 16.11.2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

Incentivi di legge	Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato
<i>Fino a € 3.000 euro</i>	<i>0,00%</i>
<i>Da 3.001 a 6.000 euro</i>	<i>20,00%</i>
<i>Oltre i 6.000 euro</i>	<i>30,00%</i> <i>(50% in caso di incentivi relativi ad interventi finanziati dal PNRR)</i>

3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

4. Gli incentivi di cui al precedente c. 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, c. 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

5. Le somme non erogate vanno utilizzate per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa, che non accedono a forme di incentivazione specifica.

Le risorse variabili pari a € 9.000,00 – comprensivi di contributi ed oneri a carico del datore di lavoro – stanziati per le funzioni tecniche, saranno conseguentemente destinate al pagamento, sulla base di criteri stabiliti nell'apposito regolamento comunale a seguito di apposita approvazione.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL del 21.05.2018 , ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter del CCNL 21.05.2018;

Art. 67 comma 3 lett. c

C) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50

2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse

esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non è previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalità diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. 3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

8. Incentivazione specifiche attività - ISTAT (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 715,00

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

Art. 13 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
- b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
- c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
- d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
- e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, c. 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
- f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, c. 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;

- g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, c. 1, lett. h), del CCNL 16.11.2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

Incentivi di legge	Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato
<i>Fino a € 3.000 euro</i>	<i>0,00%</i>
<i>Da 3.001 a 6.000 euro</i>	<i>20,00%</i>
<i>Oltre i 6.000 euro</i>	<i>30,00%</i> <i>(50% in caso di incentivi relativi ad interventi finanziati dal PNRR)</i>

3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

4. Gli incentivi di cui al precedente c. 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, c. 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

5. Le somme non erogate vanno utilizzate per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa, che non accedono a forme di incentivazione specifica.

Le risorse variabili pari a € 715,00 – comprensivi di contributi ed oneri a carico del datore di lavoro – stanziati per il censimento, saranno conseguentemente destinate al pagamento delle prestazioni svolte dal personale dipendente.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL del 21.05.2018 , ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter del CCNL 21.05.2018;

Art. 70 ter CCNL 21.5.2018

1. Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).

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

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	22.592,59
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	6.565,53
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	29.158,12
Indennità di turno	3.300,00
Indennità condizioni di lavoro	675,00
Indennità specifiche responsabilità art 84 CCNL 2022 (ex art. 70 quinquies c.1 e 2 CCNL 2018 ed ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	2.000,00
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	1.374,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	23.954,96
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	8.925,00
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	36.303,96
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	9.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF - ISTAT	715,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	9.715,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	75.177,08

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;

Risulta attualmente in vigore il CCDI 2023/2025.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premieria* (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

Nel corso dell'anno 2025 la Giunta Comunale con Delibera n. 91 del 16/06/2025 ha approvato una nuova metodologia coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009.

L'organo di valutazione 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.

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 non sono stati previsti nuovi differenziali stipendiali.

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 per l'anno 2025. Ai sensi dell'attuale Regolamento di Organizzazione ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Ai sensi dell'attuale Regolamento 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 annuali determinati dalla Giunta Comunale.

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 Giunta Comunale in particolare, con Delibera n. 178 del 22.12.2025 con oggetto **"PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2025. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE PARTE VARIABILE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA"** ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. b CCNL 16.11.2022 è *stata autorizzata l'iscrizione*, fra le risorse variabili, *della quota* fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, *nel rispetto del* limite dell'anno 2016 e *finalizzato al* raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità. L'importo previsto è pari a € 2.925,00 *che verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'effettivo* conseguimento dei risultati attesi.

Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

- ai sensi dell'art. 79, comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme necessarie ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'ente, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, nonché obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e

stradale Art. 98 c.1 lett. c) CCNL 2022, per un importo pari a € 6.000,00. In particolare tali obiettivi sono contenuti nel Piano della Performance approvato con Delibera di Giunta Comunale.

Si precisa che gli importi qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

- 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 € 567,55;

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. 178 del 22.12.2025 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2025
- Determina n. 87 del 23.12.2025 del Responsabile Area Economico Finanziaria 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:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	34.474,00
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	228,86
Totale incrementi stabili (a)	228,86
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	34.702,86
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	592,00
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	1.664,00
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	1.352,00
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	805,13
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	3.374,70
Art. 14 c. 1 bis D.l. 25/2025 convertito in legge 69/2025 – Incremento fondo risorse decentrate in deroga all'art.23 c. 2 D.Lgs. 75/2015	10.000,00
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	17.787,83

TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	52.490,69
--	------------------

Sezione II - Risorse variabili

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

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 79 c. 2 CCNL 2022 - integrazione 1,2%	2.925,00
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022- Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, (anche potenziamento controllo Codice Strada)	6.000,00
Totale voci variabili sottoposte al limite	8.925,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi ISTAT	715,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D.Lgs. 50/2016	9.000,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2024	567,55
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	1.823,07
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	1.655,77
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	13.761,39
TOTALE RISORSE VARIABILI	22.686,39

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	0,00
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 CERTEZZA E STABILITA'	0,00

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	0,00
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	0,00

TOTALE DECURTAZIONI	0,00
----------------------------	-------------

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 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo del 2025 pari a € 0,00.

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 2015. 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 2023, 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 € 45.309,00 (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 € 43.627,86.

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)	52.490,69
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità' (B)	0,00

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	52.490,69
TOTALE Risorse variabili (C)	22.686,39
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	22.686,39
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	75.177,08

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 alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 6.565,53 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi "cristallizzati", sulla base dei valori delle progressioni vigenti nell'anno di decorrenza dei relativi benefici, mentre la differenza rispetto al costo erogato nella busta paga (aggiornato con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali) resta a carico del bilancio (Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004).

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. 87 del 23.12.2025 il Responsabile Area Economico Finanziaria 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	22.592,59
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	6.565,53
Differenziali stipendiali nuove peo	0,00

Totale utilizzo risorse stabili	29.158,12
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	23.332,57

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2025
Turno	3.300,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2) lett. c CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	675,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. fex art. 17 lett. i)	2.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	15.029,96
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	8.925,00
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	1.374,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	9.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 e art. 70 ter CCNL 2018 RIF – ISTAT	715,00
Incremento indennità di posizione EQ	5.000,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	46.018,96

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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)	23.332,57	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	46.018,96	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	69.351,53	
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 alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 6.565,53.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi "cristallizzati", sulla base dei valori delle progressioni vigenti nell'anno di decorrenza dei relativi benefici, mentre la differenza rispetto al costo erogato nella busta paga (aggiornato con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali) resta a carico del bilancio (Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004).

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, Indennità di comparto) pari a € 29.158,12 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 52.490,69.

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), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

La modalità di ripartizione delle risorse destinate alla performance è contenuta nella deliberazione di G.C. n. 91 del 16/06/2025

c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso non sono previsti riconoscimenti di progressioni sia orizzontali che verticali.

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

In dettaglio:

Tabella 1				
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2024 (A)	Fondo 2025 (B)	Diff B-A	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche A				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	34.474,00	34.474,00	0,00	
Incrementi stabili (a)				
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	228,86	228,86	0,00	
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	592,00	592,00	0,00	
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	1.664,00	1.664,00	0,00	
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 a valere dal 2021	1.352,00	1.352,00	0,00	
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	805,13	805,13	0,00	
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	3.374,70	3.374,70	0,00	
0,20% monte salari 2001 (art. 67, c. 1 ccnl 2016/2018)				
Art. 14, c. 1 bis, d.l. 25/2025 convertito in legge n. 69/2025		10.000,00	10.000,00	
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	42.490,69	52.490,69	10.000,00	

Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	42.490,69	52.490,69	10.000,00	
Risorse variabili				
Risorse variabili sottoposte al limite				
Art. 67, c. 3 lett. c) CCNL 2018 ICI				
Art. 79 c.2 lett. b) CCNL 2022 (1,2% m salari 1997)	2.925,00	2.925,00	0,00	
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 - Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, (anche potenziamento controllo Codice Strada)	6.000,00	6.000,00	0,00	
Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ISTAT	6.000,00	715,00	-5.285,00	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	9.000,00	9.000,00	0,00	
Art. 79 c.1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022				
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2024	567,55	567,55	0,00	
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022				
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	353,54	1.823,07	1.469,53	
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	1.418,01	1.655,77	237,76	
Totale risorse variabili	26.264,10	22.686,39	-3.577,71	
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis	0,00			

L.122/2010 secondo periodo				
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00			
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00	0,00	0,00	-
Totale decurtazioni del fondo	0,00	0,00	0,00	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	42.490,69	52.490,69	10.000,00	
Risorse variabili	26.264,10	22.686,39	-3.577,71	
Altre decurtazioni	0,00	0,00	0,00	
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	68.754,79	75.177,08	6.422,29	

Tabella 2				
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2024 (A)	Fondo 2025 (B)	Diff B-A	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
Progressioni economiche STORICHE	22.008,25	22.592,59	584,34	
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	6.335,66	6.565,53	229,87	
Differenziali stipendiali nuove peo	1.300,00		-1.300,00	
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	29.643,91	29.158,12	-485,79	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
Indennità di turno	3.300,00	3.300,00	0,00	
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2 lett. c) CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.500,00	675,00	- 825,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f ed i)	5.000,00	2.000,00	-3.000,00	
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	4.315,00	15.029,96	10.714,96	
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	8.621,88	8.925,00	303,12	
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	1.374,00	1.374,00	0,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE	9.000,00	9.000,00	0,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 e art. 70 ter CCNL 2018 <i>RIF – ISTAT</i>	6.000,00	715,00	-5.285,00	
Incremento indennità posizione EQ art. 14 c. 1 bis d.l. 25/2025		5.000,00	5.000,00	

Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	39.110,88	46.018,96	6.908,08	
(eventuali) Destinazioni da regolare				
Risorse ancora da contrattare	0,00			
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00			
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	29.643,91	29.158,12	-485,79	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	39.110,88	46.018,96	6.908,08	
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00		
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	68.754,79	75.177,08	6.422,29	

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 oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità) saranno imputate all'intervento 1.01.01.01.004 del bilancio 2025 gestione competenza.
 - le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 sono iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che la spesa del personale per la media del triennio 2011-2013 era pari ad € 681.523,45

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2024 è pari ad € 549.318,11

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 € 43.627,86 mentre per l'anno 2025 è pari ad € 43.627,86.

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 2023, 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 13,04 è inferiore o uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 16,00, 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

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 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	45.309,00	43.627,86
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. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022	34.432,96	43.369,33
Fondo Straordinario 2016	1.655,77	1.655,77
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016		
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. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022	81.397,73	88.652,96
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		8.936,37
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 CCNL 16.11.2022		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 determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.

Tali risorse sono al netto delle voci esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni Tecniche Art. 113 D.lgs 50/2016 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. 65 del 28.12.2024 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.

Il totale del fondo come da determinazione n. 87 del 23.12.2025 è impegnato ai capitoli 11033/11031/11032/11013/11029 del bilancio 2025 e precisamente agli impegni n. 17/18/19/484/154/485/487/488/489/124 fpv/444 fpv/22 fpv/445 fpv/454 fpv/270.

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 € 1.655,77.

Gli oneri riflessi (contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP) sono impegnati ai capitoli 11034 e 11035 del bilancio 2024 e precisamente agli impegni n. 498 e 499.

Il limite di spesa per l' utilizzo di personale con tipologia di lavoro flessibile e/o di personale comandato, ammonta ad € 8.503,00 e non sono state assegnate somme, a titolo di retribuzioni accessorie finanziate dalla contrattazione integrativa. NON SONO DISTRIBUITE ALTRE RISORSE A TITOLO ACCESSORIO.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica _____

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Responsabile Area Economico Finanziaria _____