

Comune di Castellamonte

(Città Metropolitana di Torino)

Relazione illustrativa

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

| | | |
|--|--|--|
| Data di sottoscrizione | | 19 novembre 2025 |
| Periodo temporale di vigenza | | 1° GENNAIO 2025 – 31 DICEMBRE 2025 |
| Composizione della delegazione trattante | | <p>Parte Pubblica: dottor Sergio MAGGIO Segretario generale Presidente dottor Mirco BIELLI Resp. Settore Finanziario Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL CISL FP UIL FPL CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.: APRICENA Alessio Luca PERONO GAROFFO Rosanna TARIZZO Stefania</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL OSSOLA Gianluca CISL FP SIMONETTA Laura UIL FPL OSELLA Paolo</p> <p>R.S.U. firmatarie APRICENA Alessio Luca PERONO GAROFFO Rosanna TARIZZO Stefania</p> |
| Soggetti destinatari | | Personale non dirigente del Comune di Castellamonte |
| Materie trattate dal Contratto Integrativo (descrizione sintetica) | | Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 “Illustrazione dell’articolato del Contratto” |
| Rispetto dell’iter e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione – adempimenti procedurali | Intervento dell’Organo di controllo interno. | Non è previsto un intervento dell’Organo di controllo interno. |
| | 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. |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della | <p>È stato adottato il Piano della performance 2025 previsto dall’art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, con deliberazione della Giunta comunale n. 98 del 15 luglio 2025</p> <p>E’ stato approvato con modalità semplificata il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2025-2027 con deliberazione della Giunta comunale n. 35 del 25 marzo 2025.</p> <p>E’ stato assolto ‘obbligo di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione pubblicate nella Sezione “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE” del sito ufficiale dell’Ente.</p> |

| | | |
|--------------------------------|------------------------------------|---|
| | retribuzione accessoria | L'Organo di Valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D. Lgs. n. 150/2009 di cui al verbale n. 1 del 22 luglio 2025, approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 101 del 25 luglio 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** con la determinazione di costituzione del Fondo n. 491/D2/127 del 12 novembre 2025, il Responsabile del Settore Servizi Finanziari ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1, del C.C.N.L. 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul Fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, etc.) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 93.844,50, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 commi 1 e 2 lettera J), C.C.N.L. 16.11.2022

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo Risorse Decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3, lettera b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del Fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del C.C.N.L. del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del C.C.N.L. del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del C.C.N.L. del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del C.C.N.L. del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi omissis ...: j) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili.

Visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023-2025, siglato dalla Delegazione Trattante in data 2 ottobre 2023;

Richiamata l'ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo per l'annualità economica **2025**, siglata dalla Delegazione Trattante in data 19 novembre 2025, nella quale le Parti hanno destinato le risorse come segue:

1. DIFFERENZIALI STIPENDIALI (ex Progressioni Economiche Orizzontali) specificatamente contrattate nel C.C.D.I. dell'anno (art. 80 commi 1 e 2, lettera J), del C.C.N.L. 16.11.2022) € 7.400,00

RIFERIMENTI C.C.D.I. per il triennio 2023-2025 siglato in data 2 ottobre 2023

ART. 5 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

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

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

| AREA | MISURA ANNUA LORDA DIFFERENZIALE STIPENDIALE | N. MASSIMO DI DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI |
|--------------------------------------|---|---|
| FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | € 1.600,00 | 6 |
| ISTRUTTORI | € 750,00 | 5 |
| OPERATORI ESPERTI | € 650,00 | 5 |
| OPERATORI | € 550,00 | 5 |

2. Le Parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:

Quantificazione delle risorse - Numero Progressioni

Annualmente la Delegazione Trattante seguendo le linee di indirizzo dettate dalla Giunta comunale attribuirà le risorse destinate ai differenziali stipendiali che saranno riconosciuti, nel limite della quota individuata, nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente Contratto.

Le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale degli istruttori di Polizia Locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 C.C.N.L. 16/11/2022 - € 350,00) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del C.C.N.L. 16/11/2022 - € 150 Area degli Istruttori e € 200,00 Area dei Funzionari ed E.Q.) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle Aree (ad esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del C.C.N.L. 16/11/2022 e del vincolo di destinazione.

Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica all'interno delle Aree non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente.

Per l'anno 2025 la Giunta comunale con deliberazione n. 139 del 4 novembre 2025 ha autorizzato Progressioni economiche all'interno delle Aree per una spesa massima di **€ 7.600,00**, la Delegazione Trattante concorda nell'attribuire numero 9 (nove) progressioni economiche all'interno delle Aree distribuite nel seguente modo:

- **n. 1 (una) progressioni nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione;**
- **n. 6 (sei) progressione nell'Area degli Istruttori;**
- **n. 2 (due) progressioni nell'Area degli Operatori Esperti.**

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Sono ammessi/e alle progressioni economiche all'interno delle Aree i/le dipendenti in servizio a tempo indeterminato, anche in comando o distacco presso altre Amministrazioni/Enti, che nell'anno di riferimento siano in possesso dei seguenti requisiti alla data stabilita dalla decorrenza della progressione economica:

- avere 3 anni di servizio nell'Ente maturati al giorno precedente la decorrenza della progressione economica;
- non avere ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente la selezione, laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il/la dipendente viene ammesso/a alla procedura con riserva e, ove lo/la stesso/a rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al/la dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il/la dipendente viene definitivamente escluso/a dalla procedura;
- avere 180 giorni medi all'anno di effettiva presenza in servizio nel biennio precedente la selezione; ai fini del conteggio non vengono considerate assenze dal servizio;
- il congedo di maternità e paternità, i congedi parentali e la malattia figlio come disciplinato dalla legge n. 151/2001;
- i permessi di cui alla legge n. 104/1992;
- l'infortunio e la malattia conseguente a gravi patologie richiedenti terapia salvavita o COVID-19;
- le assenze obbligate (es. quarantena precauzionale causa COVID-19);
- i congedi per le donne vittime di violenza di cui all'art. 43 del C.C.N.L. 16/11/2022;

- i permessi e congedi di cui all'art. 44 C.C.N.L. 21/05/2018;
- i permessi e distacchi sindacali;
- aver conseguito un periodo minimo di permanenza di tre anni nella posizione economica di godimento alla data del 31 dicembre precedente a quello di avvio della procedura;
- aver conseguito presso il Comune di Castellamonte un valore medio (media aritmetica) della performance individuale riferita al triennio che precede l'anno solare della selezione maggiore o uguale al 70%.

Il sistema proposto si basa sui "crediti di professionalità", ossia punteggi per un massimo di 100 che ogni dipendente potrà acquisire nei seguenti fattori di valutazione:

A) VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE dell'ultimo triennio che precede l'anno solare della selezione: tale parametro corrisponde, nell'ambito della valutazione della performance individuale, al fattore di valutazione relativo alle competenze e al fattore del raggiungimento di obiettivi specifici (risultati ottenuti) secondo il vigente sistema di valutazione della performance. La valutazione cui si fa riferimento, pertanto, è quella risultante dalle schede di valutazione della performance individuale del sistema di valutazione della performance. Viene presa come riferimento la media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Ai fini delle progressioni economiche all'interno delle Aree non viene considerata la valutazione individuale riportata presso ente diverso dal Comune di Castellamonte. Per i dipendenti in distacco o comando sindacale si applicherà la valutazione media relativa ai dipendenti collocati nella pari posizione economica.

Valore performance individuale (A): massimo punteggio attribuibile 70 punti così assegnati:

- Fascia D: Valore medio (media aritmetica) delle valutazioni del triennio precedente inferiore al 70% (valutazione inferiore alla dimensione dell'adeguatezza): punti 0 (zero);
- Fascia C Valore medio (media aritmetica) delle valutazioni del triennio precedente maggiori o uguali al 70% (dimensione della prestazione adeguata): punti 50 (cinquanta);
- Fascia B Valore medio (media aritmetica) delle valutazioni del triennio precedente comprese tra 80% e 89,99%: punti 60 (sessanta);
- Fascia A Valore medio (media aritmetica) delle valutazioni del triennio precedente maggiori o uguali al 90%: punti 70 (settanta).

B) ESPERIENZA MATURATA NELL'AMBITO PROFESSIONALE (esperienza di servizio maturata nella Pubblica Amministrazione). Ai fini della maturazione dell'esperienza acquisita nella Pubblica Amministrazione, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno. Viene previsto un punteggio per ogni anno di servizio prestato dal dipendente nella Pubblica Amministrazione, abbattuto del 25% se il servizio è stato prestato al di fuori del Comune di Castellamonte, come meglio sotto specificato.

Valore esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento (B): massimo punteggio attribuibile 30 punti così assegnati:

- punti 1,00 per ogni anno di servizio nella categoria attuale maturato nell'Ente;
- punti 0,75 per ogni anno di servizio nella categoria attuale maturato in altre Pubbliche Amministrazioni;
- punti 0,65 per ogni anno di servizio nelle categorie precedenti maturato nell'Ente;
- punti 0,50 per ogni anno di servizio nelle categorie precedenti maturato in altre Pubbliche Amministrazioni.

La progressione economica all'interno delle Aree viene attribuita in relazione ai sopra indicati parametri: valutazione della performance individuale e dell'esperienza maturata nell'ambito professionale.

3. Entro i 15 giorni successivi alla stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, con determinazione del Responsabile del Settore Servizi Finanziari o del Segretario Comunale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree e viene approvato il relativo bando. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet dell'Ente per almeno 15 giorni e viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti. I dipendenti interessati presentano apposita istanza entro i 15 giorni successivi alla scadenza della pubblicazione

del bando. Seguirà procedura selettiva in base ai requisiti e ai criteri di valutazione di cui al presente accordo.

Il Servizio Personale sulla base della somma dei punteggi della valutazione e della professionalità ed esperienza redige elenchi di merito per ciascuna Area.

La Progressione Economica è attribuita ai/le dipendenti idonei/e che hanno conseguito il punteggio più elevato all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo di riferimento.

Nel caso si presentino situazioni di pari merito la progressione economica all'interno delle Aree verrà assegnata al/la dipendente che ha ottenuto la media di valutazione individuale più alta, in caso di ulteriore parità la progressione economica verrà assegnata al/la dipendente che da più anni non beneficia di progressione economica orizzontale o in base al C.C.N.L. 16/11/2022 di progressione economica all'interno delle Aree.

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

4. La graduatoria redatta dal Servizio personale viene approvata con determinazione del Responsabile del Settore Servizi Finanziari o del Segretario Comunale ed affissa all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi, è stabilito in giorni 10 (dieci) il periodo in cui il/la dipendente potrà presentare ricorso interno motivato. La posizione organizzativa competente (per le Aree degli Operatori, degli Operatori Esperti e degli Istruttori) e il Segretario Generale (per l'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione) entro 10 giorni dal ricevimento dell'istanza, assume la propria decisione definitiva di accoglimento o di rigetto del ricorso e ne dà comunicazione scritta all'interessato/a.

La graduatoria ha validità limitatamente all'anno di competenza e non è previsto il suo scorrimento.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI

Art. 14 C.C.N.L. 16.11.2022 - Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al

dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

- b) il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;
 - c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
 - d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - 2) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
 - 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lettera c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 (Destinatari e processi della formazione);
 - e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.
 - f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall’ultima progressione economica attribuita al dipendente;
 - g) in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.
- 3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).
 - 4. Ai “differenziali stipendiali” di cui al presente articolo si applica quanto previsto all’art. 78 (Trattamento economico nell’ambito del nuovo sistema di classificazione).
 - 5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall’art. 78, comma 3, lettera b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all’art. 15, comma 3, (Progressioni tra le aree).
 - 6. L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica all’interno dell’area.

Art. 23 D. Lgs. n. 150/2009 - Progressioni economiche

- 1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all’articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
- 2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Articolo 52 Disciplina delle mansioni D. Lgs. n. 165/2001

1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

2. INDENNITÀ DI TURNO (art. 80 comma 2, lettera d), C.C.N.L. 16.11.2022) € 6.850,00

RIFERIMENTI C.C.D.I. per il triennio 2023-2025 siglato in data 2 ottobre 2023

ART. 10 - TURNAZIONI

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. Nella programmazione delle attività dell'Ente non è prevista la turnazione nelle ore notturne, nelle giornate di domenica e nelle giornate festive.
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;
 - 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.
4. Indicativamente, sulla scorta della rendicontazione dell'ultimo triennio, la somma prevista per remunerare l'indennità di turno **per l'anno 2025 è pari a € 6.850,00.**
5. Per il personale inserito in turni di lavoro si conferma, come previsto dall'art. 22 del C.C.N.L. 1/4/1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2, lettera d), C.C.N.L. 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 C.C.N.L. del 14.09.2000.

Art. 30 C.C.N.L. 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, lettera c), del presente C.C.N.L.;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lettera c), del presente C.C.N.L.;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lettera c), del presente C.C.N.L.;
 - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lettera c), del presente C.C.N.L..
 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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L. del 21.05.2018.
- 3. INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (Art. 80 comma 2, lettera c), C.C.N.L. 16.11.2022) (MANEGGIO VALORI - ATTIVITÀ DISAGIATE E ESPOSTE A RISCHI) € 1.240,00**

RIFERIMENTI C.C.D.I. per il triennio 2023-2025 siglato in data 2 ottobre 2023

ART. 20 - INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di **DISAGIO**:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.

- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità etc.).

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti mensilmente:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

Le Parti prendono atto che **per l'anno 2025** non sono state individuate figure alle quali assegnare la presente indennità.

6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di **RISCHIO** di seguito elencati:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività svolte pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
7. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
8. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
10. La Delegazione Trattante **per l'anno 2025** concorda di remunerare il rischio con la somma giornaliera di € 1,00 e indicativamente, sulla scorta della rendicontazione dell'ultimo triennio, di prevedere una spesa annua di **€ 1.000,00**.
11. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori impicanti il **MANEGGIO VALORI** come segue:
 - ai/lle dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il/la dipendente è effettivamente adibito/a ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il/la dipendente in servizio sia impegnato/a in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

12. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
13. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
14. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori:

| | Condizione di lavoro | | Importo al giorno |
|---|--|---|-------------------|
| A | Personale esposto a rischio | | € 1,00 |
| B | Personale esposto a disagio | | € 1,00 |
| C | Personale con funzioni di agente contabile | C1) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 0,00 ed € 500,00 | € 0,00 |
| | | C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500,00 ed € 2.000,00 | € 2,00 |
| | | C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 2.000,00 | € 3,00 |

15. Sulla scorta della rendicontazione dell'anno 2024 la Delegazione Trattante ha deciso di portare nella fascia C2 l'importo giornaliero a € 3,00 destinando **per l'anno 2025** a titolo indennità maneggio valori la somma di **€ 240,00**.
16. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2, lettera c), C.C.N.L. 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 C.C.N.L. 16.11.2022

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

Art. 70 bis C.C.N.L. 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.
3. 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 10,00.
4. 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.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente C.C.N.L..

4. INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ (art. 80 comma 2, lettera d), C.C.N.L. 16.11.2022) € 6.100,00

RIFERIMENTI C.C.D.I. per il triennio 2023-2025 siglato in data 2 ottobre 2023

ART. 9 - REPERIBILITÀ

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente. Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del C.C.N.L. 21/05/2018 la reperibilità è remunerata con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno, importo che viene raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente di norma non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, l'ente assicura la rotazione tra più soggetti possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ai sensi dell'art 24, comma 4, del C.C.N.L. 21/05/2018, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità potrà eventualmente essere messo in reperibilità dal proprio Responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera i), del C.C.N.L. 16/11/2022 è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.
5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del C.C.N.L. del 14/9/2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del C.C.N.L. del 14.9.2000.
8. La Delegazione Trattante per l'anno **2025** concorda di remunerare la reperibilità con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno, importo raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva e indicativamente, sulla scorta della rendicontazione dell'ultimo triennio, di prevedere una spesa annua di **€ 6.100,00**.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2, lettera d), C.C.N.L. 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 C.C.N.L. del 14.09.2000.

Art. 24 C.C.N.L. 21.5.2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del C.C.N.L. del 14.9.2000.

5. INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 80, comma 2, lettera e) C.C.N.L. 16.11.2022 ex art. 68 comma 2 lettera e) C.C.N.L. 21.5.2018 ed ex 17, c. 2, lettera f) C.C.N.L. 01/04/99) € 5.100,00

RIFERIMENTI C.C.D.I. per il triennio 2023-2025 siglato in data 2 ottobre 2024

ART. 21 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle Aree degli Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, 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 E. Q..
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai 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. La Delegazione Trattante, dopo avere sentito i Responsabili di Settore, concorda nel prevedere **per l'anno 2025** a titolo Indennità per specifiche responsabilità la somma di **€ 5.100,00** da assegnare alle posizioni individuate all'interno dei vari Settori dai rispettivi Titolari di Elevata Qualificazione. La somma è suddivisa tra i Settori nel seguente modo:

| | |
|--------------------------------|-------------|
| - SETTORE SERVIZIO FINANZIARIO | € 1.000,00; |
| - SETTORE TECNICO-MANUTENTIVO | € 1.600,00; |
| - SETTORE POLIZIA LOCALE | € 750,00; |
| - SETTORE SERVIZI AL CITTADINO | € 1.500,00; |
| - SETTORE SERVIZI DI SUPPORTO | € 250,00. |
4. In relazione a quanto riportato nell'orientamento applicativo dell'ARAN, CFL138, l'esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di cui trattasi "deve necessariamente risultare da previo atto formale di conferimento", e non è da ritenere percorribile l'ipotesi di "far retroagire le condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo all'indennità in oggetto".
5. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:
 - responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;

- responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
 - coordinamento di risorse umane;
 - 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 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. 36/2023;
 - 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;
 - attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 - gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
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 C.C.D.I..
7. Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate in caso di dipendenti assunti part-time e vengono erogate in unica soluzione, in via posticipata, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. 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.
8. La somma annua stanziata per remunerare tali indennità sarà ripartita tra gli aventi titolo, eventuali risparmi dovuti a part-time o periodi di servizio prestati saranno ripartiti tra gli aventi titolo.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2, lettera e), C.C.N.L. 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 C.C.N.L..

Art. 84 C.C.N.L. 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 C.C.N.L. del 21.05.2018.

6. INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (art. 80 comma 2, lettera f), C.C.N.L. 16.11.2022 e art. 100 C.C.N.L. 16.11.2022) (Polizia Locale) € 2.100,00

RIFERIMENTI C.C.D.I. per il triennio 2023-2025 siglato in data 2 ottobre 2023

ART. 26 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

1. L'erogazione dell'indennità di servizio esterno può eventualmente essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.
2. L'indennità di cui all'art. 100 del C.C.N.L. 16/11/2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. La Delegazione Trattante **per l'anno 2025** concorda di assegnare per lo svolgimento delle attività di seguito indicate un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 2,00 e di prevedere, sulla scorta della rendicontazione dell'ultimo triennio, per la remunerazione di tale indennità, la somma di **€ 2.100,00**.
4. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dall'attestazione del Responsabile del Settore competente in merito allo svolgimento dei servizi esterni.
6. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con:
 - l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del C.C.N.L. 16/11/2022;
 - le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lettera b), e 34, del C.C.N.L. del 6/7/1995 e s.m.i.;
 - i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 24;
 - l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1, lettera c), dell'art. 70 bis, del C.C.N.L. 21/05/2018.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2, lettera f), C.C.N.L. 16.11.2022

2. 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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L..
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56-quinquies C.C.N.L. 21.05.2018.

**7. PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 80, comma 2, lettera b), C.C.N.L. 16.11.2022)
€ 60.168,87**

RIFERIMENTI C.C.D.I. per il triennio 2023-2025 siglato in data 2 ottobre 2024

ART. 18 - PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Organismo di Valutazione in data 28 settembre 2011, con verbale n. 1/2011, utilizzando la suddivisione delle fasce di valutazione approvata dalla Delegazione Trattante nell'incontro del 12 settembre 2012, così come modificata dalla Delegazione Trattante stessa nell'incontro del 3 luglio 2013 e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel P.I.A.O. approvato annualmente con deliberazione della Giunta comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. Indicativamente **per l'anno 2025** le risorse destinate alla performance individuale sono pari a **€ 60.168,87**.
3. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai/lle dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Settore nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. Come previsto nell'art. 15, comma 4, del presente C.C.D.I., le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del Fondo per le Risorse Decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
5. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
6. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 30 giorni lavorativi. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - riposo settimanale compensativo per attività prestata in giorno festivo;
 - recupero lavoro straordinario;
 - congedo ordinario (ferie, maternità, paternità, maternità anticipata);
 - permessi sostitutivi delle festività soppresses;
 - permessi per nascita figli, matrimonio e lutto;
 - permessi per donazioni di sangue e/o midollo osseo;
 - permessi sindacali retribuiti;
 - assenze per infortuni sul lavoro;
 - assenze per legge n. 104/1992;
 - permessi per articolo 44 del C.C.N.L. 16/11/2022 (permessi per visite e terapie);

- permessi per articolo 50 del C.C.N.L. 16/11/2022 (terapie salvavita).
- 7. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
- 8. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, in caso di mancato superamento del periodo di prova, non partecipano alla distribuzione delle risorse del Fondo per i primi sei mesi di lavoro.
- 9. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del Fondo avranno percepito incentivi per:
 - incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 e sue successive modificazioni;
 - compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c), (condono edilizio, Istat, avvocatura, P.N.R.R. etc.);
 - incentivi Servizio entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge n. 145/2018 e s.m.i.;

SUBIRÀ LE SEGUENTI RIDUZIONI:

| Incentivi | | Performance individuale |
|-------------|-----------|-------------------------|
| Importo | | Riduzione |
| Da | A | % |
| 0 | 2.000,00 | 0% |
| Da 2.001,00 | 4.000,00 | 20% |
| Da 4.001,00 | 7.000,00 | 30% |
| Da 7.001,00 | 10.000,00 | 50% |
| Oltre | 10.001,00 | 80% |

10. Le fasce da utilizzare per la distribuzione della produttività sono le seguenti:
- fascia non adeguata dallo 0% al 69,99% nella quale non è dovuta la produttività o indennità di risultato;
 - fascia adeguata dal 70% al 79,99% nella quale si attribuirà l'80% della produttività;
 - fascia adeguata dal 80% all'89,99% nella quale si attribuirà il 90% della produttività;
 - fascia dell'eccellenza dal 90 al 100% nella quale verrà riconosciuto il massimo della produttività.
11. I risparmi delle fasce a causa di part-time, assenze, etc. verranno distribuiti alla fascia di eccellenza. Gli ulteriori risparmi derivanti dalla diversificazione tra le Aree saranno riportati all'anno successivo.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2, lettera b), C.C.N.L. 16.11.2022

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
- b) premi correlati alla performance individuale.

Art. 81 C.C.N.L. 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 C.C.N.L., al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 69 del C.C.N.L. 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 C.C.N.L. del 31.3.99.

8. INCENTIVAZIONE SPECIFICHE ATTIVITA' - FUNZIONI TECNICHE (art. 80, comma 2, lettera g), C.C.N.L. 16.11.2022) € 20.000,00

RIFERIMENTI C.C.D.I. per il triennio 2023-2025 siglato in data 2 ottobre 2023

ART. 22 - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi funzioni tecniche (art. 45, D. Lgs. n. 36/2023);
 - incentivi per il Servizio entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della legge n. 145/2018);
 - compensi ISTAT (art.70 ter, del C.C.N.L. 21/05/2018);
 - compensi ai sensi dell'art. 8, comma 3, del D. L. n. 13/2023 per soggetti attuatori e gestori del PNRR.
2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo Risorse Decentrate e sono distribuite, con atto del Responsabile del Settore competente, secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dagli specifici Regolamenti dell'Ente. Per la liquidazione di tali compensi ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione vi provvede il Segretario comunale.
3. Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista.
4. Le somme vengono previste nel Fondo delle Risorse Decentrate, parte variabile, art. 79, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022.

5. **Per l'anno 2025**, le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

| Tipo | Descrizione | Norma di riferimento | Somma prevista |
|------|---|---|--------------------|
| a) | Incentivi per funzioni tecniche | Art. 45 D. Lgs. n. 36/2023 | € 20.000,00 |
| b) | Incentivi per accertamento tributi | Art. 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di Bilancio 2019) | € 11.055,00 |
| c) | Compensi ISTAT | Art.70 ter, C.C.N.L. 21/05/2018 | € 872,00 |
| | TOTALE | | € 31.927,00 |

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2, lettera g), C.C.N.L. 16.11.2022

2 Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera c), del C.C.N.L. del 21.05.2018, ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter, del C.C.N.L. 21.05.2018.

Art. 67 comma 3, lettera 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. 45 D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, commi 2, 3 e 4

2. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti destinano risorse finanziarie per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti specificate nell'allegato I. 10e per le finalità indicate al comma 5, a valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, in misura non superiore al 2 per cento dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture, posto a base delle procedure di affidamento. Il presente comma si applica anche agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. È fatta salva, ai fini dell'esclusione dall'obbligo di destinazione delle risorse di cui al presente comma, la facoltà delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti di prevedere una modalità diversa di retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti.
3. L'80 per cento delle risorse di cui al comma 2, è ripartito, per ogni opera, lavoro, servizio e fornitura, tra il RUP 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. I criteri del relativo riparto, nonché quelli di corrispondente riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro, a fronte di eventuali incrementi ingiustificati dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, sono stabiliti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti, secondo i rispettivi ordinamenti entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del codice.
4. L'incentivo di cui al comma 3 è corrisposto dal dirigente, dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente o da altro dirigente incaricato dalla singola amministrazione, sentito il RUP, che accerta e attesta le specifiche funzioni tecniche svolte dal dipendente. L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dal dipendente. L'incentivo eccedente, non corrisposto, incrementa le risorse di cui al comma 5. Per le amministrazioni che adottano i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto il limite di cui al secondo periodo è aumentato del 15 per cento. Incrementa altresì le risorse di cui al comma 5 la parte di incentivo che corrisponde a prestazioni non svolte dai dipendenti, perché affidate a personale esterno all'amministrazione medesima oppure perché prive dell'attestazione del dirigente. Le disposizioni del comma 3 e del presente comma non si applicano al personale con qualifica dirigenziale.

9. INCENTIVAZIONE SPECIFICHE ATTIVITÀ - ISTAT (art. 80, comma 2, lettera g), C.C.N.L. 16.11.2022) € 872,00

RIFERIMENTI C.C.D.I. per il triennio 2023-2025 siglata in data 2 ottobre 2023

ART. 22 - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Il presente articolo è riportato per intero al precedente punto 8 della presente Relazione.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2, lettera g), C.C.N.L. 16.11.2022

1. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera c), del C.C.N.L. del 21.05.2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del C.C.N.L. 21.05.2018.

Art. 70 ter, C.C.N.L. 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, lettera c).

10. INCENTIVAZIONE SPECIFICHE ATTIVITÀ - Compensi IMU e TARI (art. 80 comma 2, lettera g) C.C.N.L. 16.11.2022) € 11.055,00

RIFERIMENTI C.C.D.I. per il triennio 2023-2025 siglato in data 2 ottobre 2023

ART. 22 - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Il presente articolo è riportato per intero al precedente punto 8 della presente Relazione

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2, lettera g), C.C.N.L. 16.11.2022

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera c), del C.C.N.L. del 21.05.2018, ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter del C.C.N.L. 21.05.2018.

Art. 1, comma 1091, della legge n. 145 del 31.12.2018 - Legge di Bilancio 2019

1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo 2025

| UTILIZZO FONDO | |
|--|------------------|
| Totale utilizzo Fondo progressioni - differenziali stipendiali e assegni ad personam | 74.280,53 |
| Indennità di comparto art. 33, C.C.N.L. 22.01.04, quota a carico Fondo | 18.939,09 |
| Altri utilizzi | 6.200,00 |
| TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI | 99.419,62 |
| Indennità di turno | 6.850,00 |
| Indennità condizioni di lavoro (Rischio e Maneggio Valori) | 1.240,00 |
| Indennità di Reperibilità | 6.100,00 |
| Indennità specifiche responsabilità – art. 84 C.C.N.L. 16/11/ 2022 (ex art. 70 quinquies c.1 e 2 C.C.N.L. 2018 ed ex lettera f) art. 17 comma 2 C.C.N.L. 1.4.1999) | 5.100,00 |
| Indennità di servizio esterno – art. 100 C.C.N.L. 16/11/2022 (Polizia Locale) | 2.100,00 |
| Premi collegati alla performance individuale - art. 80 comma 2, lettera b), C.C.N.L. 16/11/2022 | 60.168,87 |
| TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA' CONTRATTATE NELL'ANNO | 81.558,87 |

| | |
|--|-------------------|
| Art. 80 comma 2, lettera g), C.C.N.L. 16/11/2022 - FUNZIONI TECNICHE art. 45 D. Lgs. n. 36/2023 | 20.000,00 |
| Art. 80 comma 2, lettera g), C.C.N.L. 16/11/2022 - COMPENSI IMU e TARI comma 1091 legge n. 145/2018 | 11.055,00 |
| Art. 80 comma 2, lettera g), C.C.N.L. 16/11/2022 - ISTAT | 872,00 |
| TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE | 31.927,00 |
| TOTALE UTILIZZO FONDO | 212.905.49 |

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

Sono stati abrogati il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale non dirigente per il triennio 2016-2018 sottoscritto dalla Delegazione Trattante in data 27 ottobre 2016 e i criteri per l'assegnazione delle progressioni orizzontali definiti durante l'incontro della Delegazione Trattante del 15 novembre 2021 in quanto sostituiti dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il Triennio 2023-2025 sottoscritto dalla Delegazione Trattante in data 2 ottobre 2023.

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

Nel corso dell'anno **2025**, come già per gli anni dal 2012 al 2024 è stata applicata una metodologia di valutazione che tiene conto delle novità introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

L'Organismo di Valutazione con il verbale n. 1/2011 del 28.09.2011 ha disposto il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" coerente con i criteri espressi dal D. Lgs.150/2009 e s.m.i..

Con il C.C.D.I. dell'anno 2025 sono stati utilizzati i criteri di distribuzione della produttività già utilizzati negli anni dal 2012 al 2024, criteri che hanno introdotto 4 fasce di differenziazione delle premialità:

- fascia non adeguata dallo 0% al 69,99% nella quale non è dovuta la produttività o indennità di risultato;
- fascia adeguata dal 70% al 79,99% nella quale si attribuirà l'80% della produttività;
- fascia adeguata dal 80% all'89,99% nella quale si attribuirà il 90% della produttività;
- fascia dell'eccellenza dal 90 al 100% nella quale verrà riconosciuto il massimo della produttività.

Il Nucleo di valutazione ha verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" con i criteri espressi dal D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.. In particolare ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa 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'annualità economica **2025**, la Giunta comunale con deliberazione n. 139 del 4 novembre 2025 ha stanziato la somma massima di **€ 7.600,00** per finanziare nuove Progressioni Economiche all'interno delle Aree e la Delegazione Trattante ha stabilito di assegnare numero 9 (nove), pari al 50% degli aventi diritto, nuovi differenziali tabellari suddivisi nelle Aree nel seguente modo:

- **n. 1 (una) progressione nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione;**
- **n. 6 (sei) progressioni nell'Area degli Istruttori;**
- **n. 2 (due) progressioni nell'Area degli Operatori Esperti.**

Per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree (Differenziali stipendiali) vengono utilizzate le modalità e i criteri definiti nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023-2025, sottoscritto in data 2 ottobre 2023, indicati al punto 1 del paragrafo a) della presente Relazione.

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

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Il Consiglio Comunale con deliberazione n. 7 del 9 gennaio 2025, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 e con deliberazione n. 8 del 9 gennaio 2025, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Bilancio di Previsione 2025-2027.

La Giunta comunale: con deliberazione n. 3 del 14 gennaio 2025, esecutiva, ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per il triennio 2025-2027, con deliberazione n. 36 del 25 marzo 2025, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il P.I.A.O. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, integrato/variato con seguenti deliberazioni esecutive ai sensi di legge e con deliberazione n. 98 del 15 luglio 2025, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Piano degli Obiettivi e delle Performance 2025-2027. Il Piano della Performance è stato successivamente validato dal Nucleo di valutazione.

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 con deliberazione n. 139 del 4 novembre 2025, ad oggetto **“PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2025. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA”** ha stabilito di incrementare le RISORSE FISSE con la seguente voce:

- ai sensi dell'art. 14, comma 1 bis, D. L. n. 25/2025 convertito in legge n. 69/2025 – Incremento Fondo risorse decentrate in deroga all'art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2015 è stata inserita la somma di **€ 25.000,00** che la Delegazione Trattante nell'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo siglato in data 19 novembre 2025 ha destinato per € 18.800,00 al FES del personale dipendente senza incarico di E. Q. e per € 6.200,00 alle indennità di Posizione e di Risultato dei Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione. Tali somme non sono assoggettate ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e in particolare all'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017.

La Giunta comunale con la deliberazione n. 139 del 4 novembre 2025, sopra indicata, ha stabilito di incrementare le RISORSE VARIABILI con le seguenti voci:

- ai sensi dell'art. 79 comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 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 espressamente definiti dall'Ente nel P.I.A.O. 2025 nella Sezione Piano della Performance.
L'importo previsto è pari a **€ 6.065,66** che verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi e qualora non dovesse essere interamente distribuito non darà luogo ad economie del Fondo, ma ritornerà nella disponibilità del bilancio dell'Ente;
- ai sensi dell'art. 79 comma 3, del C.C.N.L. 16/11/2022, 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 **€ 1.371,56** ed un importo pari ad **€ 514,26** come quota di integrazione per le Elevate Qualificazioni.

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

Nessun'altra informazione utile.

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:

- deliberazione n. 139 del 4 novembre 2025 di indirizzo della Giunta comunale alla Delegazione di Parte Pubblica per la costituzione della parte variabile del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2025 e per la contrattazione decentrata integrativa;
- determinazione del Responsabile del Settore Servizi Finanziari n. 491/D2/127 del 12 novembre 2025 di costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 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 C.C.N.L. 16.11.2022, per l'anno **2025** risulta, come da allegato schema di costituzione così riepilogato:

| RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ | |
|--|-------------------|
| Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 comma 1, del C.C.N.L. 21.05.2018 (A) | 114.818,90 |
| Incrementi stabili | |
| Art. 67 comma 2, lettera c), C.C.N.L. 21/05/2018 - RIA e assegni ad personam | 7.670,00 |
| Totale incrementi stabili (a) | 7.670,00 |
| Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a) | 122.488,90 |
| Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite | |
| Art. 67 comma 2, lettera b), C.C.N.L. 21/05/2018 - Rivalutazione delle P.E.O. | 2.302,15 |
| Art. 67 comma 2, lettera a), del C.C.N.L. 21/05/2018 – Incremento € 83,20 a valere dal 2019 | 3.744,00 |
| Art. 79 comma 1 lettere b) e d), del C.C.N.L. 16/11/2022 – Incremento € 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO | 3.380,00 |
| Art. 79 comma 1, lettera d), del C.C.N.L. 16/11/2022 – Rivalutazione delle P.E.O. | 2.287,35 |
| Art. 79 comma 1 bis, del C.C.N.L. 16/11/2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 | 13.989,00 |
| Art. 14, comma 1 bis, D. L. n. 25/2025 convertito in legge n. 69/2025 – Incremento Fondo risorse decentrate in deroga all'art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2015 | 25.000,00 |
| Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b) | 50.702,50 |
| TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b) | 173.191,40 |

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 79 comma 2, C.C.N.L. 16.11.2022 sono state stanziare:

| RISORSE VARIABILI | |
|--|------------------|
| Risorse variabili sottoposte al limite | |
| Art. 79 comma 2, C.C.N.L. 16/11/2022 - integrazione 1,2% | 6.065,66 |
| Art. 67 comma 3, lettera d), C.C.N.L. 21/05/2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione | 343,23 |
| Totale voci variabili sottoposte al limite | 6.408,89 |
| Risorse variabili NON sottoposte al limite | |
| Art. 67 comma 3, lettera c), C.C.N.L. 21/05/2018 - Compensi ISTAT | 2.500,00 |
| Art. 67 comma 3 lettera c), C.C.N.L. 21/05/2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - art. 45 D. Lgs. n. 36/2023 | 20.000,00 |
| Art. 67 comma 3, lettera c), C.C.N.L. 21/05/2018 - Compensi IMU e TARI comma 1091, legge n. 145/2018 | 11.055,00 |
| Art. 79 comma 3, C.C.N.L. 16/11/2022 - Incremento 0,22% MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra P. O. e "Fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO CORRENTE | 1.371,56 |
| Art. 80 comma 1, C.C.N.L. 16/11/2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente | 6,64 |
| Totale voci variabili NON sottoposte al limite | 34.933,20 |
| TOTALE RISORSE VARIABILI | 41.342,09 |

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 comma 2 bis, legge n. 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 comma 2 bis, legge n. 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 comma 2 bis, del D. L. n. 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 R.G.S. 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 alcuna riduzione del Fondo dell'anno **2025**.

Si evidenzia altresì che l'art. 1 comma 236, della legge n. 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).

L'art. 23 del D. Lgs. n. 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 D. Lgs. 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 è abrogato."

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D. L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel D.P.C.M. del 17.3.2020, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2025, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. E 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 protocollo n. 12454 del 15.1.2021.

Nell'anno 2016 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto **NON deve** essere

applicata alcuna riduzione del Fondo dell'anno **2025**.

Si precisa che il totale del Fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 128.897,81 (inclusa eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D. L. n. 34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2025 al netto delle decurtazioni è pari ad € 128.897,79.

Si attesta pertanto che il Fondo dell'anno **2025** risulta non superiore al Fondo dell'anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, importi di cui all'art. 67 comma 3, lettera c), C.C.N.L. 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3, lettera a), ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2, lettera a), C.C.N.L. 21.05.2018, all'art. 67 comma 2, lettera b), C.C.N.L. 21.05.2018, all'art. 79 comma 1, lettera b), C.C.N.L. 16.11.2022, all'art. 79 comma 1, lettera d) C.C.N.L. 16.11.2022, all'art. 79 comma 1 bis, C.C.N.L. 16.11.2022, all'art. 79 comma 3 C.C.N.L. 16.11.2022, all'art. 79 comma 5 C.C.N.L. 16.11.2022, economie del Fondo dell'anno precedente e economie del Fondo straordinario dell'anno precedente.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

| | |
|---|-------------------|
| TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A) | 173.191,40 |
| TOTALE <u>decurtazioni</u> aventi carattere di certezza e stabilità (B) | 0,00 |
| TOTALE RISORSE FISSE aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B) | 173.191,40 |
| TOTALE Risorse variabili (C) | 41.342,09 |
| TOTALE <u>decurtazioni</u> sulle voci variabili (D) | 0,00 |
| Totale RISORSE VARIABILI dopo le decurtazioni (C-D) | 41.342,09 |
| TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D) | 214.533,49 |

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 C.C.N.L. 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 **€ 18.939,09**.

Per quanto riguarda le P.E.O. in godimento, vengono inseriti a carico del Fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 C.C.N.L. 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018, per un importo relativo alle Progressioni economiche storiche e differenziali stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente pari a **€ 64.773,88**.

Gi assegni ad Personam, riassorbibili, per progressioni tra le Aree sono pari a **€ 2.106,65**.

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 determinazione di costituzione del Fondo delle Risorse Decentrate n. 91/D2/127 del 12 novembre 2025 il Responsabile del Settore Servizi Finanziari ha reso indisponibile alla contrattazione, ai sensi dell'art. 80 comma 1, del C.C.N.L. 16.11.2022, alcuni compensi gravanti sul Fondo stesso (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

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

| UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE | 2025 |
|---|------------------|
| Progressioni economiche STORICHE e differenziali stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente | 64.773,88 |
| Assegni ad Personam, riassorbibili, per progressioni tra le Aree | 2.106,65 |
| Indennità di comparto art. 33, C.C.N.L. 22.01.04, quota a carico Fondo | 18.939,09 |
| Altri Utilizzi: art. 14, comma 1 bis, D. L. n. 25/2025 convertito in legge n. 69/2025 - Incremento Fondo risorse decentrate in deroga all'art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2015 QUOTA DA DESTINARE AI TITOLARI DI INCARICO DI E.Q. COME DA CCDI 2025 | 6.200,00 |
| Totale utilizzo risorse stabili | 92.019,62 |
| Totale utilizzo risorse stabili TOTALE RISORSE NON REGOLATE E REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO | 92.019,62 |

CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI E DIFFERENZIALI STIPENDILI IN ESSERE:

| SPESA PROGRESSIONI ORIZZ. STORICHE E DIFFERENZIALI GIA' IN ESSERE FONDO ANNO 2025 | | | | |
|--|----------------|----------------------|--|--|
| DIPENDENTE | EX-CAT. | EX POS. ECON. | TRATTAM. ECONOMICO della Pr.Ec. E DIFF. STIPENDIALE C/FONDO - mensile | TRATTAM. ECONOMICO della Pr.Ec. E DIFF. STIPENDIALE C/FONDO - annuale |
| G. D. | D | D3 | 278,45 | 3.619,85 |
| L. R. | C | C4 | 146,52 | 1904,76 |
| TOTALE STIPENDI CAP. 20 | | | | 5.524,61 |
| A. B. | C1 | C5+DIFF. | 216,41+57,69 | 3.563,33 |
| B. F. | B | B3 | 86,53 | 1.124,89 |
| C. D. | B | B5 | 138,15 | 1.795,95 |
| C. L. | B | B3+DIFF. | 86,53+50,00 | 1.774,89 |
| R. M. | B | B3 | 86,53 | 1.124,89 |
| TOTALE STIPENDI CAP. 430 | | | | 9.383,95 |
| G. T. M. | D | D2 | 91,30 | 1.186,90 |
| O. G. - aspettativa sindacale | D | D2+DIFF. | 0,00 | 0,00 |
| T. S. - PR. VERT. 01/10/2025 | C1 | C6 | 271,84 | 2.446,56 |
| T. D. rimborso dal Sindacato | D | D2 | 0,00 | 0,00 |
| TOTALE STIPENDI CAP. 73 | | | | 3.633,46 |

| | | | | |
|---|----|---------|--------|------------------|
| D. F. D. | C1 | C3 | 89,74 | 1.166,62 |
| G. L. | C1 | C4 | 146,52 | 1.904,76 |
| G. D. | C1 | C6 | 271,84 | 3.533,92 |
| TOTALE STIPENDI CAP. 211 | | | | 6.605,30 |
| C. C. A. | C1 | C5 | 216,41 | 2.813,33 |
| S. M. 30/36mi | B | B5 | 115,12 | 1.496,56 |
| TOTALE STIPENDI CAP. 371 | | | | 4.309,89 |
| C. M. M. - CESSAZIONE 01/03/2025 | B | B6+DIFF | 168,45 | 473,31 |
| G. M. | D | D6 | 634,82 | 8.252,66 |
| TOTALE STIPENDI CAP. 390 | | | | 8.725,97 |
| B. E. | D1 | DIFF. | 123,08 | 1.600,00 |
| C. R. - progressione verticale 01/12/2025 | C1 | C5 | 216,41 | 2.578,89 |
| V. F. | B | B7+DIFF | 234,15 | 3.693,95 |
| TOTALE STIPENDI CAP. 90 | | | | 7.872,84 |
| V. S. P. TIME 50% DAL 1/4/2025 | D | D3 | 278,45 | 2.227,65 |
| TOTALE STIPENDI CAP. 856 | | | | 2.227,65 |
| A. A. L. | C1 | C3 | 89,74 | 1.166,62 |
| B. M. | D1 | D5+DIFF | 468,93 | 7.669,09 |
| M. M. | D1 | DIFF. | 123,08 | 1.600,00 |
| P. G. R. | C1 | C3 | 89,74 | 807,66 |
| V. M. M. | D1 | D3+DIFF | 278,45 | 5.219,85 |
| TOTALE STIPENDI CAP. 28 | | | | 16.490,22 |
| TOTALE da utilizzare | | | | 64.773,88 |

CALCOLO RISORSE PER INDENNITA' DI COMPARTO

| SPESA INDENNITA' DI COMPARTO A CARICO FONDO ANNO 2025 | | | | | |
|--|----------------|----------------------|---|---|--|
| DIPENDENTE | EX-CAT. | EX POS. ECON. | INDENNITA' DI COMPARTO C/FONDO - mensile | INDENNITA' DI COMPARTO C/FONDO - annuale | |
| C. P. A. | C | C1 | 41,46 | 497,52 | |
| G. D. | D | D3 | 46,95 | 563,40 | |
| L. R. | C | C1 | 41,46 | 497,52 | |
| TOTALE STIPENDI CAP. 20 | | | | 1.558,44 | |
| A. B. | C1 | C5+DIFF. | 41,46 | 497,52 | |
| B. F. | B | B3 | 35,58 | 426,96 | |
| C. D. | B | B5 | 35,58 | 426,96 | |
| C. L. | B | B3+DIFF. | 35,58 | 426,96 | |
| P. E. | C | C1 | 41,46 | 497,52 | |
| R. M. | B | B3 | 35,58 | 426,96 | |
| TOTALE STIPENDI CAP. 430 | | | | 2.702,88 | |
| C. Z. | C | C1 | 41,46 | 497,52 | |
| G. T. M. - | D | D2 | 46,95 | 563,40 | |
| G. A. M. | C | C1 | 41,46 | 497,52 | |
| O. G. - aspettativa sindacale | D | D2+DIFF. | 46,95 | 0,00 | |
| T. S. | C1 | C6 | 41,46 | 513,99 | |
| T. M. | C | C1 | 41,46 | 497,52 | |
| T. D. rimborso dal Sindacato | D | D2 | 46,95 | 0,00 | |
| TOTALE STIPENDI CAP. 73 | | | | 2.569,95 | |
| D. F. D. | C1 | C3 | 41,46 | 497,52 | |
| G. L. | C1 | C4 | 41,46 | 497,52 | |
| G. D. | C1 | C6 | 41,46 | 497,52 | |
| G. G. | C1 | C1 | 41,46 | 497,52 | |
| M. M. | D | D1 | 46,95 | 563,40 | |
| XXXX assunzione 1/11/2025 | D1 | D1 | 46,95 | 93,90 | |
| TOTALE STIPENDI CAP. 211 | | | | 2.647,38 | |
| C. C. A. | C1 | C5 | 41,46 | 497,52 | |
| S. M. 30/36mi | B | B5 | 29,65 | 355,80 | |
| TOTALE STIPENDI CAP. 371 | | | | 853,32 | |
| C. M. M. - cessazione 01/3/2025 | B | B6+DIFF | 35,58 | 71,16 | |
| G. M. | D | D6 | 46,95 | 563,40 | |

| | | | | |
|--|----|---------|-------|------------------|
| G. E. | C | C1 | 41,46 | 497,52 |
| R. M. - assunzione 01/07/2025 | C1 | C4 | 41,46 | 248,76 |
| R. S. S. | C1 | C1 | 41,46 | 497,52 |
| TOTALE STIPENDI CAP. 390 | | | | 1.878,36 |
| B. E. | D | DIFF. | 46,95 | 563,40 |
| C. S. | C | C1 | 41,46 | 497,52 |
| C. R. PROGRESSIONE VERTICALE IL 01/12/2025 | C1 | C5 | 41,46 | 503,01 |
| P. C. | C | C1 | 41,46 | 497,52 |
| V. F. | B | B7+DIFF | 35,58 | 426,96 |
| TOTALE STIPENDI CAP. 90 | | | | 2.488,41 |
| G. S. | C1 | C1 | 41,46 | 497,52 |
| V. S. PART TIME 50% DAL 01/04/2025 | D | D3 | 46,95 | 352,17 |
| TOTALE STIPENDI CAP. 856 | | | | 849,69 |
| A. A. L. | C1 | C3 | 41,46 | 497,52 |
| B. M. | D | D5+DIFF | 46,95 | 563,40 |
| G. M. | C1 | C1 | 41,46 | 497,52 |
| M. F. | C1 | C1 | 41,46 | 497,52 |
| M. M. | D | DIFF. | 46,95 | 563,40 |
| P. G. R. PROGRESSIONE VERTICALE 01/10/2025 | C1 | C3 | 41,46 | 513,99 |
| V. M. M. | D | D3+DIFF | 46,95 | 563,40 |
| TOTALE STIPENDI CAP. 28 | | | | 3.696,75 |
| TOTALE da utilizzare | | | | 18.939,09 |

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

| DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO | 2025 |
|---|-------------------|
| Differenziali stipendiali specificatamente contratti nel C.C.D.I. dell'anno | 7.400,00 |
| Indennità di Turno | 6.850,00 |
| Indennità condizioni di lavoro art. 80 comma 2, lettera c), C.C.N.L. 16/11/2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) | 1.240,00 |
| Indennità di Reperibilità | 6.100,00 |
| Indennità specifiche Responsabilità art. 84 C.C.N.L. 16/11/2022 (ex art. 17 lettera f) - ex art. 17 lettera i) | 5.100,00 |
| Premi collegati alla performance individuale - art. 80 comma 2, lettera b), C.C.N.L. 16/11/2022 | 60.168,87 |
| Indennità di servizio esterno – art. 100 C.C.N.L. 16/11/2022 (Polizia Locale) | 2.100,00 |
| Art. 80 comma 2, lettera g), C.C.N.L. 16/11/2022 - FUNZIONI TECNICHE - art. 45 D. Lgs. n. 36/2023 | 20.000,00 |
| Art. 80 comma 2, lettera g), C.C.N.L. 16/11/2022 COMPENSI IMU e TARI comma 1091, legge n. 145/2018 | 11.055,00 |
| Art. 80 comma 2, lettera g), C.C.N.L. 16/11/2022 e art. 70 ter C.C.N.L. 21/05/2018 – ISTAT | 872,00 |
| TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO | 120.885,87 |

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non risultano risorse ancora da contrattare. Risulta al momento un residuo da portare a Bilancio di € 1.628,00 per poste a consuntivo risultate inferiori a quelle preventivate.

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) | 92.019,62 + |
| TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B) | 120.85,87 = |
| TOTALE UTILIZZO (A+B) | 212.905,49 |
| RESIDUO DA PORTARE A BILANCIO PER POSTE A CONSUNTIVO RISULTATE INFERIORI A QUELLE PREVENTIVATE [TOTALE FONDO – (A+B)] | 1.628,00 |

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 C.C.N.L. 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 **€ 18.939,09**.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 C.C.N.L. 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018, per un importo relativo alle Progressioni economiche storiche e differenziali stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente pari a **€ 64.773,88**.

Gi assegni ad Personam, riassorbibili, per progressioni tra le Aree sono pari a **€ 2.106,65**.

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 comma 3 sexies, del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D. Lgs. n. 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 € 101.244,50 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 173.191,40.

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. n. 150/2009 e all'art. 80 comma 2, lettere a) e b) del C.C.N.L. 16.11.2022.

Le risorse destinate alla performance sono 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.

Nel corso dell'anno **2025**, come già per gli anni dal 2012 al 2024 è stata applicata una metodologia di valutazione che tiene conto delle novità introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

L'Organismo di Valutazione con il verbale n. 1/2011 del 28.09.2011 ha disposto il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" coerente con i criteri espressi dal D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

Con il C.C.D.I. relativo all'annualità economica **2025** sono stati utilizzati i criteri di distribuzione della produttività già utilizzati negli anni dal 2012 al 2024, criteri che hanno introdotto 4 fasce di differenziazione delle premialità:

- fascia non adeguata dallo 0% al 69,99% nella quale non è dovuta la produttività o indennità di risultato;
- fascia adeguata dal 70% al 79,99% nella quale si attribuirà l'80% della produttività;
- fascia adeguata dal 80% all'89,99% nella quale si attribuirà il 90% della produttività;
- fascia dell'eccellenza dal 90 al 100% nella quale verrà riconosciuto il massimo della produttività.

Il Nucleo di valutazione ha verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" con i criteri espressi dal D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.. In particolare ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

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

Per l'annualità economica **2025**, la Giunta comunale con deliberazione n.139 del 4 novembre 2025 ha stanziato la somma massima di € 7.600,00 per finanziare nuove Progressioni Economiche all'interno delle Aree e la Delegazione Trattante ha stabilito di assegnare numero 9 (nove), pari al 50% degli aventi diritto, nuovi differenziali tabellari suddivisi nelle Aree nel seguente modo:

- **n. 1 (una) progressione nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione;**
- **n. 6 (sei) progressione nell'Area degli Istruttori;**
- **n. 2 (due) progressioni nell'Area degli Operatori Esperti.**

Per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree (Differenziali stipendiali) vengono utilizzate le modalità e i criteri definiti nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023-2025 sottoscritto in data 2 ottobre 2023 ampiamente indicati al punto 1 del paragrafo a) della presente Relazione.

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 2025 (A) | FONDO 2024 (B) | Diff A-B |
| RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ | | | |
| Risorse storiche A | | | |

| | | | |
|--|-------------------|-------------------|------------------|
| Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 comma 1, C.C.N.L. 21/05/2018) | 114.818,90 | 114.818,90 | --- |
| Incrementi stabili (a) | | | |
| Art. 67 comma 2 lettera c), C.C.N.L. 21/05/2018 - RIA e assegni ad personam | 7.670,00 | 7.081,62 | 588,38 |
| Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b) | | | |
| Art. 67 comma 2, lettera b), C.C.N.L. 21/05/2018 - Rivalutazione delle PEO | 2.302,15 | 2.302,15 | --- |
| Art. 67 comma 2, lettera a), C.C.N.L. 21/05/2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019 | 3.744,00 | 3.744,00 | --- |
| Art. 79 comma 1, lettera b), C.C.N.L. 16/11/2022 Incremento € 84,50 a valere dal 2021 | 3.380,00 | 3.380,00 | --- |
| Art. 79 comma 1, lettera d), C.C.N.L. 16/11/2022 - Rivalutazione delle PEO | 2.287,35 | 2.287,35 | --- |
| Art. 79 comma 1 bis, C.C.N.L. 16/11/2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 | 13.989,00 | 13.989,00 | --- |
| Art. 14, comma 1 bis, D. L. n. 25/2025 convertito in legge n. 69/2025 – Incremento Fondo risorse decentrate in deroga all'art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2015 | 25.000,00 | 0,00 | 25.000,00 |
| TOTALE RISORSE FISSE aventi carattere di certezza e stabilità <u>SOGGETTE AL LIMITE (A+a)</u> | 122.488,90 | 121.900,52 | 588,38 |
| TOTALE RISORSE FISSE con carattere di certezza e stabilità | 173.191,40 | 147.603,02 | 25.588,38 |
| RISORSE VARIABILI | | | |
| Risorse variabili sottoposte al limite | | | |
| Art. 79 comma 2 lettera b), C.C.N.L.16/11/2022 (1,2% monte salari 1997) | 6.065,66 | 6.816,90 | - 751,24 |
| Art. 67 comma 3 lettera d), C.C.N.L. 21/05/2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione | 343,23 | 180,37 | 162,86 |
| Poste variabili <u>NON</u> sottoposte al limite | | | |
| Art. 67 comma 3, lettera c), C.C.N.L. 21/05/2018 - ISTAT | 2.500,00 | 2.500,00 | --- |
| Art. 67 comma 3, lettera c), C.C.N.L. 21/05/2018 - FUNZIONI TECNICHE | 20.000,00 | 20.000,00 | --- |
| Art. 67 comma 3, lettera c), C.C.N.L. 21/05/2018 - Compensi IMU e TARI | 11.055,00 | 10.00000 | 1.055,00 |
| Art. 79 comma 1, lettera b), C.C.N.L. 16/11/2022 Incremento € 84,50 per | 0,00 | 0,00 | --- |

| | | | |
|--|-------------------|-------------------|------------------|
| dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022 | | | |
| Art. 79 comma 3, C.C.N.L. 16/11/2022 – Incremento 0,22% MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra P. O. e “Fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2024 | 1.371,56 | 1.371,56 | --- |
| Art. 79 c. 3 e 5 C.C.N.L. 16/11/2022 – Incremento 0,22% MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra P.O. e “Fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022 | 1.371,56 | 1.371,56 | 0,00 |
| Art. 80 comma 1, C.C.N.L. 16/11/2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente | 6,64 | 27,63 | -20,99 |
| Art. 8 comma 3, D. L. n. 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNRR | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| TOTALE RISORSE VARIABILI | 41.342,09 | 40.896,46 | 445,63 |
| DECURTAZIONI DEL FONDO | | | |
| Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015 | 0,00 | 0,00 | 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 | 173.191,40 | 147.603,02 | 25.588,38 |
| Risorse variabili | 41.342,09 | 40.896,46 | 445,63 |
| Altre decurtazioni | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE | 214.533,49 | 188.499,48 | 26.034,01 |

| Tabella 2 | | | |
|---|----------------|----------------|------------|
| PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO | Fondo 2025 (A) | Fondo 2024 (B) | Diff A-B |
| DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA | | | |
| Progressioni economiche STORICHE | 64.773,88 | 66.797,99 | - 2.024,11 |
| Indennità di comparto art.33 C.C.N.L. 22/01/2004, quota a carico Fondo | 18.939,09 | 18.939,09 | 0,00 |
| Assegno ad personam, riassorbibile, per progressioni verticali tra le Aree | 2.106,65 | 0,00 | 2.106,65 |
| Altri Utilizzi | 6.200,00 | 0,00 | 6.200,00 |

| | | | |
|--|-------------------|-------------------|------------------|
| TOTALE DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA | 92.019,62 | 85.737,08 | 6.282,54 |
| DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA | | | |
| Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel C.C.D.I. dell'anno | 7.400,00 | 6.000,00 | 1.400,00 |
| Indennità di turno | 6.850,00 | 7.000,00 | - 150,00 |
| Indennità condizioni di lavoro - art. 80 comma 2 lettera c), C.C.N.L. 16/11/2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) | 1.240,00 | 1.130,00 | 110,00 |
| Indennità di Reperibilità | 6.100,00 | 6.500,00 | - 400,00 |
| Indennità Specifiche Responsabilità - art. 84 C.C.N.L. 16/11/2022 (ex art. 17 lett. f ed i) | 5.100,00 | 5.100,00 | 0,00 |
| Premi collegati alla performance individuale - art. 80 comma 2, lettera b), C.C.N.L. 16/11/2022 – C.C.D.I. dell'anno | 60.168,87 | 41.532,40 | 18.636,47 |
| Indennità di servizio esterno - art. 100 C.C.N.L. 16/11/2022 (Polizia Locale) | 2.100,00 | 3.000,00 | - 900,00 |
| Art. 80 comma 2, lettera g), C.C.N.L. 16/11/2022 - FUNZIONI TECNICHE | 20.000,00 | 20.000,00 | --- |
| Art. 80 comma 2, lettera g), C.C.N.L. 16/11/2022 - COMPENSI IMU e TARI | 11.055,00 | 10.000,00 | 1.055,00 |
| Art. 80 comma 2, lettera g), C.C.N.L. 16/11/2022 e art. 70 ter, C.C.N.L. 21/05/2018 – ISTAT | 872,00 | 2.500,00 | - 1.628,00 |
| Art. 8 comma 3, D. L. n. 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNRR - PNRR-PA DIGITALE 2026 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA | 120.885,87 | 102.762,40 | 18.123,47 |
| (eventuali) Destinazioni da regolare | | | |
| Risorse da portare a bilancio per poste a consuntivo risultate inferiori a quelle preventivate | 1.628,00 | 0,00 | 1.628,00 |
| Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare | 1.628,00 | 0,00 | 1.628,00 |
| DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE | | | |
| Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa | 92.019,62 | 85.737,08 | 8.107,42 |
| Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa | 120.885,87 | 102.762,40 | 16.298,59 |
| Risorse da portare a bilancio per poste a consuntivo risultate inferiori a quelle preventivate | 1.628,00 | 0,00 | 1.628,00 |
| TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE | 214.533,49 | 188.499,48 | 26.034,01 |

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 dell'anno 2025;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale:** le fonti di alimentazione del Fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II);
- c) **Imputazione nel Bilancio:** la destinazione del Fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2025 come segue:
- le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
 - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (Fondo generale e indennità individuali) sarà imputata all'intervento 01 del bilancio dell'anno 2025 gestione competenza;
 - le voci relative agli incentivi di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono.

Si attesta che la media della spesa del personale per il triennio 2011-2013 è pari a € 1.583.203,80.

Si attesta inoltre che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti e che la spesa del personale preventivata per l'anno 2025 al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente è pari ad € 1.832.066,00.

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

La costituzione del Fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2025, così come previsto dal D. Lgs. n. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016 che era pari a € 128.897,81.

Si precisa, inoltre, che il Fondo (solo voci soggette al blocco) dell'anno precedente risultava pari a € 128.897,79 e per l'anno **2025** risulta pari ad € 128.897,79.

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

convertito nella legge n. 58/2019, il Fondo e il limite di cui all'art. 23 comma 2, del D. Lgs. n. 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, importi di cui all'art. 67 comma 3, lettera c), C.C.N.L. 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lettera a), ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lettera a), C.C.N.L. 21.05.2018, all'art. 67 comma 2, lettera b), C.C.N.L. 21.05.2018, all'art. 79 comma 1 lettera b), C.C.N.L. 16.11.2022, all'art. 79 comma 1 lettera d), C.C.N.L. 16.11.2022, all'art. 79 comma 1 bis, C.C.N.L. 16.11.2022, all'art. 79 comma 3, C.C.N.L. 16.11.2022, all'art. 79 comma 5, C.C.N.L. 16.11.2022, economie del Fondo dell'anno precedente e economie del Fondo straordinario anno precedente.

Premesso che l'Ente rispetta quanto previsto dall'art. 14 comma 1 bis, del D. L. n. 25/2025, convertito in Legge n. 69/2025 (c.d. Decreto "PA") ovvero:

- a) rispetta quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del D. L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;
- b) rispetta l'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- c) ha verificato che ha una incidenza delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali, non superiore al 48 per cento, così come da prospetto agli atti dell'Ufficio personale.

L'Ente con deliberazione della Giunta comunale n. 139 del 4 novembre 2025 ha fornito appositi indirizzi per l'integrazione delle risorse stabili, ai sensi dell'art. 14 comma 1 bi, del D. L. n. 25/2025, convertito in Legge n. 69/2025 (c.d. Decreto "PA") di un importo pari a **€ 25.000,00**. L'incremento di tali somme è compatibile con il Bilancio dell'anno 2025.

Il Fondo stabile certificato nell'anno 2016 era pari ad € 111.121,84, nella costituzione del fondo variabile 2023 è stata inserita una quota pari ad € 0,00 ai sensi dell'art. 8 c.3 del D.L. 13/2023;

Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23 comma 2, del D. Lgs. n. 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, dal M.E.F. e dalla Ragioneria Generale dello Stato.

L'Ente si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 11bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018, che prevede di utilizzare le facoltà assunzionali per incrementare il fondo delle P.O. e/o dell'art. 79 comma 3, del C.C.N.L. 16/11/2022 che prevede un incremento anche per il Fondo delle P.O./E.Q.;

| FONDO | ANNO 2016 | ANNO 2025 |
|--|-------------------|-------------------|
| Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite | 128.897,81 | 128.897,79 |
| Indennità di Posizione e risultato E.Q. anno corrente COMPRESA Quota integrazione P. O. ai sensi dell'art. 79 commi 3 e 5 del C.C.N.L. 16.11.2022 e quota integrazione P. O. ai sensi dell'art. 14, comma 1 bis, D. L. n. 25/2025 convertito in legge n. 69/2025 - Incremento Fondo risorse decentrate in deroga all'art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2015 | 58.941,21 | 65.645,47 |
| Fondo Straordinario | 12.495,71 | 12.495,71 |
| Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - art. 33 comma 2, del D. L. n. 34/2019- aumento virtuale limite 2016 | 0,00 | 0,00 |

| | | |
|--|------------|------------|
| TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 comma 2, D. LGS. n. 75/2017 COMPRESA Quota integrazione E. Q. ai sensi dell'art. 79 commi 3 e 5, C.C.N.L. 16.11.2022 | 200.334,73 | 207.038,97 |
| Quota integrazione E. Q. ai sensi dell'art. 79 commi 3 e 5, C.C.N.L. 16.11.2022 | | 514,26 |
| Quota integrazione P. O. ai sensi dell'art. 14, comma 1 bis, D. L. n. 25/2025 convertito in legge n. 69/2025 - Incremento Fondo risorse decentrate in deroga all'art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2015 | | 6.200,00 |
| RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione P. O. ai sensi dell'art. 79 commi 3 e 5 C.C.N.L. 16.11.2022 e quota integrazione P. O. ai sensi dell'art. 14, comma 1 bis, D. L. n. 25/2025 convertito in legge n. 69/2025 - Incremento Fondo risorse decentrate in deroga all'art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2015 | | OK |

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

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, che le somme indicate sono a titolo preventivo e saranno definite in sede di consuntivo.

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 dell'anno 2025, approvato con deliberazione consiliare n. 8 del 9 gennaio 2025.

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.

La quota del Fondo relativa alla premialità e al trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo viene destinata alla costituzione del Fondo Pluriennale Vincolato a copertura degli impegni imputati alla Voce 780, Capitolo 889, Articolo 99 "Compensi incentivanti la produttività", alla Voce 120, Capitolo 19, Articolo 99 "Oneri previdenziali e assistenziali su F.E.S." e alla Voce 180, Capitolo 19, Articolo 10 "Irap su F.E.S." del Bilancio dell'anno 2025 che saranno reimputati al corrispondente Capitolo dell'anno 2026.

Si precisa che il Fondo e il relativo Capitolo di spesa sono stati costituiti al netto degli oneri riflessi e si attesta pertanto la capienza delle voci di Bilancio che finanziano detti oneri (contributi previdenziali, assistenziali ed IRAP).

Con riferimento al Fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1, C.C.N.L. 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 12.495,71, oltre i relativi oneri riflessi e IRAP.

Si attesta infine la copertura di tutti i costi diretti oggetto della presente Relazione e l'inesistenza di costi indiretti.

Castellamonte, lì 27 novembre 2025

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica
Segretario generale

Dottor Sergio MAGGIO

_____ f.to in originale _____.

Per la parte relativa allo schema di Relazione Tecnico – Finanziaria
Il Responsabile del Settore Servizio Finanziario

Dottor Mirco BIELLI

_____ f.to in originale _____.