

Citta Metropolitana di Torino

Comune di Cambiano

**RELAZIONE TECNICO ILLUSTRATIVA E FINANZIARIA AL
CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
TRIENNIO 2023-2025- parte economica 2025**

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		19/11/2025
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2025 – 31 DICEMBRE 2025
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p>SAMUEL ELISA Segretario C.le - Presidente</p> <p>SMERIGLIO SUSANNA Resp. Serv. Finanziario - Assente</p> <p>DOSSOLA Andrea Resp. Serv. Tecico OO.PP. - Componente</p> <p>DANIELA DATTOLA Resp. Serv. Ammini. - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL</p> <p>SIND. CISL FP</p> <p>SIND. UIL FPL</p> <p>SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.:</p> <p>Sig.ra ANDRIONE Luciana</p> <p>Sig.ra GIRO Stefania</p> <p>Sig.ra MAROCCO Claudia</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL sig.ra PINTORI GRAZIA</p> <p>SIND. CISL FP -----</p> <p>SIND. UIL FPL sig. CUTAIA MAURIZIO</p> <p>SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI -----</p>
Soggetti destinatari		<i>Personale non dirigente del Comune di Cambiano</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali Rispetto dell' iter	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 retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2025 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera del Giunta Comunale n. 9 del 30.01.2025 e le successive integrazioni e variazioni
		E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera della Giunta n. 9 del 31/1/2025 e successivamente variato e aggiornato con Delibera della Giunta Comunale n. 67 del 28/05/2025 e n. 124 del 17/10/2025 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.
		L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al prot N.0008484 del 08/07/2025 approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 89 del 09/07/2025. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.
Eventuali osservazioni:		

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

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Per l'anno 2025 già con la determina di costituzione del Fondo n. 340 del 03/11/2025, il Responsabile servizio finanziario ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 42.249,07, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti:

- i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022 - **€ 26.935,32 (€24.768,29 progressioni fino al 2022- € 2.167,03 differenziale stipendiale attribuiti nel 2023);**
- le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004 - **€ 12.221,68;**
- i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3. - **€ 2.249,80;**
- Assegno ad personam, riassorbibile, per progressione verticale fra aree- Art. 15 comma 3 **€842,27;**

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

1. Differenziali stipendiali (ex Progressioni economiche orizzontali) specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 80 comma 1 e c. 2 lett. 2 lett. J CCNL 16.11.2022) **€ 5.250,00:**

Per l'anno 2025 sono previsti seguenti differenziali stipendiali per € 5.250,00:

AREA	Differenziali NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO
Operatori esperti	1	650,00	650,00
Istruttori	4	750,00	3.000,00
Funzionari e EQ	1	1.600,00	1.600,00
			5.250,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 1 e c.2 lett. J CCNL 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 lett. 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, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL 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 CCNL 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: j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

Art. 14 CCNL 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, lett. 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, lett. 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 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 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 lett. d CCNL 16.11.2022) € 3.065,00

Art.23 – Turnazioni – art 30 CCNL 2022

art. 7, comma 4, lett. l) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. z) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ac) Ccnl 16/11/2022

Si conferma quanto previsto dall'art.23 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 che recita:

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022 si precisa che presso l'ente non è previsto il turno notturno.

In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, **lettera ac)** del CCNL-2022, le parti **concordano sulla facoltà** per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una *giornata festiva infrasettimanale*, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

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

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

Art. 30 CCNL 16.11.2022

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

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

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

a) *la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;*

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

- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
- d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.
6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL del 21.05.2018.

3. Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate ed esposte a rischi) **€ 1.950,00**

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

Art.11 - Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di **attività esposta a rischio**: euro 1,15 al giorno;
 - Espletamento di **attività disagiata**: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di **maneggio valori**: euro da 1,00 a 3,00 al giorno.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 5,15 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività);

3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

3.a. Attività a rischio:

Si conferma quanto previsto dall'art.11 c.3a del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 che recita:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; 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-fisico.

In base al DVR dell'ente i destinatari di tale indennità sono i dipendenti dei profili di operatore tecnico e operatore tecnico esperto.

3.b. Attività disagiate:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale – luogo di lavoro, temporale – modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico, strumentale, relazionale, ecc...) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

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

Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente.

3.c. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante (esclusi bancomat e pagamenti elettronici), dal quale possano derivare danni patrimoniali.

Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile individuati con provvedimento ufficiale e tenuti alla resa del Conto alla Corte dei Conti.

L'indennità compete per il maneggio di valori entro i seguenti importi:

Valori trattati Importi maneggiati	Indennità €/giorno
Fino a € 500,00	-
da € 500,01 a € 2.500,00	1,00
da € 2.500,01 a € 3.500,00	1,50
da € 3.500,01 a € 5.000,00	2,50
oltre € 5.000,01	3,00

Le indennità di cui all'art.11 vengono erogate annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività e non sono proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

A decorrere dal 01/01/2025, le risorse destinate ed i profili beneficiari di tali indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	Natura dell'attività	n. addetti	Somma prevista
Operatore tecnico esperto	Attività esposta a rischi	2	€ 530,00
Operatore amministrativo esperto	Attività disagiata	1	€ 220,00
Istruttore amministrativo	Attività implicanti il maneggio di valori – economo e agenti contabili	4	€ 1.200,00
		Totale	€ 1.950,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

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

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

Art. 84-bis CCNL 16.11.2022

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

Art. 70 bis CCNL 21.5.2018

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

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

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

4. Indennità Specifiche Responsabilità (art. 80, c. 2, lett e CCNL 16.11.2022 ex art. 68 c. 2 lett. e CCNL 21.5.2018 ed ex 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) **€ 600,00**

Viene ripreso il testo del contratto in fase di sottoscrizione per l'anno 2025 con il quale sono stati confermati i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

Si conferma quanto previsto dall'art.12 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 salvo quanto indicato nel comma 9:

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuiti 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;

2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con

relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:

- a) si configurano quali posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, quelle individuate dal competente Funzionario PO o EQ, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane; l'individuazione si intende confermata sino a revoca espressa ovvero sino a cessazione dello svolgimento delle prestazioni aventi le caratteristiche legittimanti l'indennità, ad esempio per trasferimento ad altro settore o assegnazione ad altra mansione; l'elenco è in ogni caso soggetto ad aggiornamento periodico, di norma entro il 31 gennaio;
- b) l'atto di conferimento dell'incarico deve essere scritto e adeguatamente motivato, trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta¹;
- c) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
- d) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- e) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità, ove possibile individuando anche i relativi settori, che si intende confermato sino a nuovo accordo e che dovrà eventualmente disciplinare periodi transitori;

¹Secondo l'orientamento applicativo ARAN CFL138, l'esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità "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".

3. Le fattispecie alle quali il Responsabile del servizio, titolare di PO o EQ dovrà fare riferimento sono quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCDI, con applicazione degli importi e dei criteri di graduazione quantitativa e qualitativa ivi indicati;

4. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva del Responsabile del servizio, titolare di PO o EQ in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCDI;

5. Nelle more dell'attuazione del presente articolo, si confermano per l'anno 2025 l'importo previsto su base annua, quantificato in € 200,00 pro capite, derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;

6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Riposo compensativo;
- Aspettativa per mandato sindacale;
- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- Ferie;
- Recupero festività soppresse;
- Permessi mensili, ai sensi *ex lege* 104/1992;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;

L'importo delle indennità è decurtato nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in legge 133/08.

7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio;

8. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente unitamente alla corresponsione dei premi correlati alla performance.

9. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno e distribuite secondo i criteri della performance individuale.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

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

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

Art. 84 CCNL 16.11.2022

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

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;*
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);*
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;*
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;*
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;*
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;*
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;*
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;*
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;*
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;*
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;*
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;*
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.*

2. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art.70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.

5. Indennità di servizio esterno (Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022 e art. 100 CCNL 16.11.2022) (Vigilanza) **€ 700,00**;

Viene ripreso il testo del contratto in fase di sottoscrizione per l'anno 2025 con il quale sono stati confermati i criteri di attribuzione dell'indennità:

Art. 16- Indennità servizio esterno

art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022

Si conferma quanto previsto dall'art.16 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 salvo quanto indicato nel comma 5.

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale 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;
2. La misura dell'indennità viene stabilita in € 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia almeno di ore 4 (quattro) al giorno, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata;
3. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata annualmente, sulla base della comunicazione del Responsabile della polizia locale, comprensiva di importi e beneficiari, desunti da apposito registro/ordine di servizio;
4. L'indennità di servizio esterno:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art.30, comma 5, del CCNL 16/11/2022;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lettera b), del C.C.N.L. 06/07/1995;
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno vengono destinate ad aumentare la performance del medesimo anno e distribuite secondo i criteri della performance individuale.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022

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

Art. 100 CCNL 16.11.2022

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

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

3. L'indennità di cui al presente articolo:

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

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

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

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

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

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018.

6. Maggiorazione per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale (Art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022 e art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000)
€1.000,00

Art.14 Compensi per attività prestata nel giorno di riposo settimanale

Si conferma quanto previsto dall'art.14 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 salvo quanto indicato nel comma 4.

1. L'indennità per orario notturno, festivo e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 24, commi 1 e 5, del C.C.N.L. del 14/09/2000, è rispettivamente corrisposta:

- a) in caso di mancata fruizione del giorno di riposo settimanale, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, con una maggiorazione pari al 50% della retribuzione oraria;
- b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- c) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo-notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

2. Tale indennità è corrisposta con cadenza annuale dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

3. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari ad **€1.000,00.**

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati per l'erogazione dei premi correlati alla performance del medesimo anno, e distribuite secondo i criteri della performance individuale. Parimenti verranno prelevate dalle risorse decentrate eventuali somme ulteriori per la corresponsione dell'indennità di cui trattasi, qualora la somma di cui al comma precedente non fosse sufficiente.

Art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022

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

Art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

7. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 80, c. 2, lett a. CCNL 16.11.2022) €11.085,75

Viene ripreso il testo del contratto in fase di sottoscrizione per l'anno 2025 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance:

Art. 15 – Disciplina delle performance e differenziazione del premio individuale

Art 80 c.2 lett a) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art 79 comma 1 e 2 del CCNL 16/11/2022, definita in sede di atto di indirizzo alla delegazione trattante da parte della Giunta Comunale, sia destinata ad incentivare la *performance individuale e organizzativa*;
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili;
3. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi (c.d. performance organizzativa);
4. I premi collegati alla performance organizzativa (Quota A- obiettivi istituzionali)) nel loro complesso sono ripartiti per ciascun servizio in base alla *tabella Sinottica* sotto la voce Allegato C) al presente contratto e attribuiti a ciascun dipendente del servizio tenuto dei punteggi di valutazione espressi nelle schede di valutazione con riferimento agli "obiettivi istituzionali" e tenuto conto dei parametri di cui al successivo comma 7 lett. b);
5. Le parti concordano di destinare alla performance individuale (Quota B – obiettivi specifici e comportamenti organizzativi) di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16/11/2022 la quota minima del 30%;

6. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano che i premi collegati alla *performance individuale* (Quota B) sono ripartiti in base al numero di dipendenti tenuto conto dei punteggi di valutazione espressi nelle schede di valutazione con riferimento agli "*obiettivi specifici*" e ai "*comportamento organizzativi*" e tenuto conto dei parametri di cui al successivo comma 7 lett. b);

7. Si confermano gli attuali criteri utilizzati per l'attribuzione delle risorse destinate alle performance, in particolare:

a) l'utilizzo delle schede sotto la voce Allegato D) del presente contratto per profilo professionale:

1. scheda 1- operatori tecnici e operatori tecnici esperti;
2. scheda 2 – operatori amministrativi esperti e istruttori;
3. scheda 3 - Funzionari.

b) La distribuzione del premio (Quota A – performance organizzativa e quota B performance individuale) spettante a ogni dipendente avviene secondo i parametri vigenti e precisamente:

1. da punti	100	a	200 punti	0%
2. da punti	201	a	300 punti	50%
3. da punti	301	a	370 punti	75%
4. da punti	371	a	500 punti	100%

c) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di mancata sottoscrizione, il dipendente può presentare le proprie osservazioni con richiesta di riesame della valutazione nel termine massimo di giorni 5 (naturali e consecutivi) al nucleo di valutazione. Decorso i 5 giorni senza la presentazione di osservazioni, la valutazione si intende definitiva.

Il Nucleo di valutazione, entro 10 giorni (naturali e consecutivi) dal ricevimento delle osservazioni da parte del dipendente, avvia la procedura volta a confermare la valutazione o reinviarla al responsabile per la eventuale revisione della stessa. Il procedimento, che comprende il contraddittorio da parte dei soggetti interessati eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali, si conclude entro i successivi 20 giorni (naturali e consecutivi);

d) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa);

e) In caso di dipendente part-time con percentuale pari o inferiore al 50%, il valore del premio è proporzionato alla percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.

f) L'erogazione della performance individuale è destinata ai dipendenti che abbiano prestatato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario),

- g) Per quanto riguarda i casi di aspettativa senza corresponsione del trattamento economico, la riduzione del compenso incentivante è parametrata ai mesi di servizio prestato (purché per almeno 120 giorni lavorativi o 4 mesi di calendario);
- h) Nei casi di fruizione degli istituti finalizzati alla tutela della maternità e della paternità con diritto alla corresponsione del trattamento economico intero, non si procede ad alcuna decurtazione del compenso incentivante, mentre nel caso di fruizione degli istituti di cui sopra, con erogazione di trattamento economico ridotto o senza corresponsione di trattamento economico, si procederà ad una riduzione proporzionale dell'incentivo economico;
- i) Nell'eventualità di assenze per malattia cumulativamente superiori a 15 giorni nel corso dell'anno, il compenso incentivante sarà decurtato per i giorni eccedenti, salvi i casi di terapie salvavita o assimilabili; per i permessi non retribuiti per malattia del bambino si deve procedere alla decurtazione per ciascun giorno di assenza.
- j) Nel caso di assenze per infortuni sul lavoro, di assenze dei portatori di handicap secondo la legislazione vigente e di permessi ai sensi della legge n. 104/1992, non si procede ad alcuna riduzione del relativo compenso incentivante.
- k) Per quanto riguarda i permessi straordinari retribuiti per il diritto allo studio, non è prevista alcuna riduzione del trattamento incentivante, mentre per i congedi per la formazione e per la partecipazione a corsi-concorsi di formazione dirigenziale presso scuole di formazione attive nel settore pubblico, si procederà alla riduzione dell'incentivo economico in proporzione ai periodi di assenza dal servizio.

8. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera ae) e art 81 del CCNL-2022 “**differenziazione del premio individuale**”, vengono definite le seguenti disposizioni:

- a) Ai dipendenti, nel limite massimo di 1 per servizio e per un totale di n. 5 dipendenti, che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita la maggiorazione del premio individuale di cui all'art 80 comma 2 lett b), che si aggiunge alla quota di detto premio;
- b) La maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi (quota B) attribuiti al personale valutato positivamente;
- c) La maggiorazione è attribuita al più meritevole di ogni servizio che ha raggiunto una valutazione con punteggio da 490 a 500, nel limite dell'importo determinato al comma 9.
- d) In caso di parità di punteggio dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità si terrà conto:
 - media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
 - non aver mai percepito la maggiorazione;
 - anzianità di servizio.

9. Eventuali economie verranno ridistribuite tra i dipendenti secondo i criteri delle performance individuale.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. a CCNL 16.11.2022

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

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

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

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

Parere Aran 499-18A8.

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

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

8. Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022) € 2.500,00

Viene ripreso il testo del contratto in fase di sottoscrizione per l'anno 2025 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance:

Vedi art. 15 indicato al punto precedente

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. B CCNL 16.11.2022

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

Art. 81 CCNL 16.11.2022

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota

massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

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

Parere Aran 499-18A8.

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

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

9. **Altre risorse ancora disponibili €5.634,80** da destinare alle performance in quanto non destinate ad altri istituti.

10. **Incentivazione funzioni tecniche (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 935,36**

RIPARTIZIONE

LAVORI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO PRESSO LA SCUOLA SECONDARIA DI I GRADO "L. LA-GRANGE" – SOSTITUZIONE DEI SERRAMENTI ESTERNI – LOTTO 3	
AMMONTARE LAVORI (LAVORI+O.S.)	€ 46.768,00
INCENTIVO 2%	€ 935,96
FONDO INCENTIVANTE 80%	€ 748,39
FONDO PER L'INNOVAZIONE 20%	€ 187,67

Per quanto riguarda gli incentivi tecnici con deliberazione della Giunta Comunale n. 151 del 25/10/2023 è stato approvato il nuovo regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 e allegato 1.10 del d.lgs. n. 36/2023.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022

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

Art. 67 comma 3 lett. c

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

Art. 45 comma 2,3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36

2. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti destinano risorse finanziarie per le funzioni tecniche svolte dal proprio personale specificate nell'allegato I.10 e 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 dal proprio personale. 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 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 destinatario dell'incentivo di cui al comma 2. L'incentivo complessivamente maturato da ciascuna unità di personale 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 dalla medesima unità di personale. L'incentivo eccedente, non corrisposto, incrementa le risorse di cui al comma 5. Per le amministrazioni che adottano i metodi e gli strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni di cui all'articolo 43 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 dal proprio personale, perché affidate a personale esterno all'amministrazione medesima oppure perché prive dell'attestazione del dirigente o del responsabile di servizio.

11. Incentivazione specifiche attività - Compensi IMU e TARI (art. 80 c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 9.000,00

Compenso	6.798,61
Oneri	1.623,51
Irap	577,88

L'importo accantonato si riferisce alla attività svolta dall'ufficio nel corso dell'anno e verrà erogata sulla base degli effettivi incassi realizzati a consuntivo.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022

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

Art. 1 comma 1091 della L. 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. 1091-bis. Per maggiore gettito accertato e riscosso, ai fini di cui al comma 1091, si intende l'ammontare complessivamente incassato a seguito dell'attività di recupero tributario posta in essere dal comune, nelle varie modalità in cui tale attività può realizzarsi, che genera un aumento di risorse disponibili nel bilancio comunale rispetto all'adempimento spontaneo del contribuente. Per adempimento spontaneo si intende il versamento dell'imposta municipale propria e della TARI effettuato dal contribuente alle scadenze di legge e regolamentari, non indotto da azioni dell'amministrazione comunale. Devono pertanto essere computate tutte le entrate effettivamente incassate nell'anno di riferimento, in conto competenza e in conto residui, risultanti dal conto consuntivo approvato.

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

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	35.277,39
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	12.221,68
ALTRI UTILIZZI	0,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	47.499,07
Indennità di turno	3.065,00
Indennità condizioni di lavoro	1.950,00
Indennità specifiche responsabilità art 84 CCNL 2022 (ex art. 70 quinquies c.1 e 2 CCNL 2018 ed ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	600,00
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	700,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	1.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	11.085,75
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	2.500,00

TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	20.900,75
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 45 comma 2, 3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36	935,36
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018	9.000,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	9.935,36
TOTALE UTILIZZO FONDO	78.335,18

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

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI 2023/2025 parte economica 2023 del 30/11/2023 e CCDI 2023/2025 parte economica anno 2024 del 11/12/2024 con i quali sono state determinate le modalità di attribuzione dell'indennità previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli enti locali oggetto della presente relazione, integrati con il CCDI 2023/2025 parte economica 2025 in fase di sottoscrizione limitatamente ad alcune parti.

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

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

Con il CCDI dell'anno 2025 sono stati confermati i criteri di distribuzione della produttività già introdotti con il CCDI 2023/2025 del 30/11/2023 e CCDI 2023/2025 parte economica 2024 del 11/12/2024 con alcune integrazioni così come risulta illustrato al punto a) e b) poco sopra.

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

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

Viene ripreso il testo del contratto in fase di sottoscrizione per l'anno 2025 con il quale sono stati confermati i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali:

Allegato “A” al CCDI 2025

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE (articolo 14, CCNL-2022 e articolo 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i *“differenziali stipendiali”* di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella “A” del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
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.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori presenti al 01 gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto (anche se cessato nel corso dell'anno di riferimento) e che negli ultimi **tre anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. il numero di *“differenziali stipendiali”* attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;

8. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte d'ufficio dal Responsabile del servizio amministrativo (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base degli elementi presenti agli atti.

9. le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella **tabella "1"** riportata in fondo al presente allegato;

10. le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per e-mail istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 7 (sette) giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale, entro detto termine (7 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;

11. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

12. Per l'anno **2025** si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITA- RIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori esperti	1	650,00	650,00	
Istruttori	4	750,00	3.000,00	
Funzionari e EQ	1	1.600,00	1.600,00	
			5.250,00	

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 –
Si conferma quanto previsto nella tabella 1 del precedente CCDI triennio
2023/2025 del 30/11/2023

CRITERIO Lettera d)	PESO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di	60	Punteggio max punti 500 (come da schede di valutazione) per Area Operatori (ex Cat A) Area operatori esperti (ex Cat B) Area Istruttori (ex cat C);

assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità		Punteggio max punti 1000 (come da schede di valutazione) per Area Funzionari E.Q. (ex Cat D)
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	Punti 0,90 per ogni mese di servizio maturato nell'ultima posizione economica acquisita; Punti 0,40 per ogni mese di servizio precedente all'ultima posizione economica acquisita. Con un massimo di 200 punti

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio complessivamente ottenuto

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

1. Dipendente con più anni di servizio nell'ultima categoria economica acquisita
2. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione
3. Dipendente più anziano di età

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

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

E' stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2025. Ai sensi dell'attuale Regolamento 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.

Con la Delibera n. 9 del 30.01.2025 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2025 e successivamente aggiornato con deliberazione della Giunta n. 67 del 28/05/2025 e n. 124 del 17/10/2025. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione.

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 le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

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

La Giunta Comunale in particolare, con Delibera n. 134 del 29/10/2025 con oggetto **“PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2025. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA”** ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. b CCNL 16.11.2022 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, della quota fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, nel rispetto del limite dell'anno 2016 e finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel PIAO 2025 sezione Piano della Performance approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 9 del 30.01.2025 e successive integrazioni e variazioni.

L'importo previsto è pari a € **6.430,57** e verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi.

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

- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € **631,33**;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. d) CCNL 16.11.2022, delle somme derivanti dai risparmi del Fondo lavoro straordinario anno precedente, pari ad € **346,41**.

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

L'Ente ha approvato i seguenti documenti:

- con deliberazione G.C. n. 151 del 25/10.2023 il Regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 e allegato 1.10 del d.lgs. n. 36/2023;
- con deliberazione G.C. n. 152 del 25/10/2023 il Regolamento per l'effettuazione delle procedure per le progressioni verticali di cui all'art. 13, comma 6, del CCNL 16/11/2022;
- con deliberazione GC 160 del 29/11/2023 il regolamento comunale per la disciplina del lavoro agile;
- con deliberazione G.C. n. 177 del 06/12/2023 criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (E.Q.) e per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione (E.Q.) ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione e criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione (E.Q.).

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

- Delibera di indirizzo della Giunta Comunale n. 134 del 29/10/2025 alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2025
- Determina n. 340 del 03/11/2025 del Responsabile servizio finanziario di costituzione del Fondo 2025;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

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

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	56.468,55
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	2.784,08
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	5.749,83
Totale incrementi stabili (a)	8.533,91
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	65.002,46
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.512,42
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	2.080,00
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	1.859,00
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	1.598,35
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	2.249,80
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	9.299,57
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	74.302,03

Sezione II - Risorse variabili

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

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 79 c. 2 CCNL 2022 - integrazione 1,2%	6.430,57
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	470,65
Totale voci variabili sottoposte al limite	6.901,22
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 45 D.Lgs. 36/2023	935,36
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	9.000,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e “fondo” sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO CORRENTE	631,33
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	346,41
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	10.913,10
TOTALE RISORSE VARIABILI	17.814,32

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione ATA	2.303,17
Decurtazione art 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - personale trasferito presso altri Enti per delega o trasferimento di funzioni, da disposizioni di legge o altro	1.952,86
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	621,34
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	278,51

Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	1.425,17
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	6.581,05

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	96,94
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	43,21
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	1.425,17
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE	1.565,32

TOTALE DECURTAZIONI	8.146,37
----------------------------	-----------------

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

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

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2025 pari a € 718,28.

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 20105. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per

l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato."

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

Nell'anno 2016 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo pari a 321,72.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 63.757,31 (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2025 al netto delle decurtazioni è pari ad € 63.757,31.

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

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	74.302,03
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità' (B)	6.581,05
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	67.720,98
TOTALE Risorse variabili (C)	17.814,32
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	1.565,32
TOTALE risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	16.249,00
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	83.969,98

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 1.270,52, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 12.221,68.

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

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

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

Per l'anno 2025 con la determina di costituzione del Fondo n.340 del 03/11/2025 il Responsabile servizio finanziario ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, progressioni economiche) poiché già determinate negli anni precedenti.

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

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	
	2025
Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente)	29.185,12
Assegno ad personam, riassorbibile, per progressioni verticali fra le aree	842,27
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	12.221,68
ALTRI UTILIZZI	0,00
Totale utilizzo risorse stabili	42.249,07
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	42.249,07

CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE (e Differenziali Stipendiali,
Assegno ad personam riassorbibile – art.15 c.3, attribuiti in precedenza all'anno corrente):

AREA	DATA PROGR.	EX CAT.	T.P/P.T.	VALORE dal 01/01/2023 e dal 01/04/2023 ex B6 e B5		IMPORTO ANNO 2025
ISTRUTTORE	01/01/2019	EX C6	100%	271,84	13	3.533,92
	01/01/2023	1 diff	100%	57,69	13	749,97
ISTRUTTORE	01/01/2019	EX C3	100%	89,74	13	1.166,62
ISTRUTTORE	01/01/2021	EX C4	100%	146,52	13	1.904,76
ISTRUTTORE cessa 31/05/2025	01/06/2021	EX C6	100%	271,84	5,42	1.473,37
FUNZIONARIO E.Q. cessa 31/05/2025	01/01/2019	EX D5	100%	468,93	5,42	2.541,60
	01/01/2023	1 diff	100%	123,08	5,42	667,09
OPERATORE ESPERTO	01/01/2020	EX B6 DA -B3	100%	81,92	13	1.064,96
	01/01/2020	EX B6 DA -B3 ART 79 C. 1 BIS	100%	86,53	13	1.124,90
FUNZIONARIO E.Q.	01/01/2021	EX D2	100%	91,30	13	1.186,90
FUNZIONARIO E.Q. DIFF. RIASSORBIBILE PER PROGRESSINE ART. 15 C.3	01/02/2024	EX D1	100%	64,79	13	842,27
ISTRUTTORE	01/01/2019	EX C4	100%	146,52	13	1.904,76
OPERATORE ESPERTO	01/01/2021	EX DA B3 A B5	100%	51,62	13	671,05
		EX DA B3 A B5 ART 79 C. 1 BIS	100%	86,53	13	1.124,90
ISTRUTTORE		EX C4	100%	146,52	13	1.904,76
	01/01/2023	1 diff	100%	57,69	13	749,97
FUNZIONARIO E.Q.	01/01/2020	EX D4	100%	369,86	13	4.808,18
OPERATORE ESPERTO	01/01/2021	EX B4	100%	110,83	13	1.440,79
ISTRUTTORE	01/01/2019	EX C3	100%	89,74	13	1.166,62
						30.027,39

DI CUI :

PROGRESSIONI FINO AL 2022	24.768,29
DIFFERENZIALE 2023	2.167,03
ASSEGNO AD PERSONAM RIASSORBIBILE PER PROGR.- ART. 15 C. 3	842,27
ART 79 COMMA 1 BIS DAL 01/04/2023	2.249,80

COSTO PER INDENNITA' DI COMPARTO

AREA	CAT	T.P./P.T	MESI	da cedo- lino	Totale annuo o proporzionato alla durata del rapporto di la- voro	Quota a carico bi- lancio		Quota a carico fondo
ISTRUTTORE	EX C6	100%	12	45,80	549,60	4,34	52,08	497,52
OPERATORE ESPERTO	EX B1	100%	12	39,31	471,72	3,09	37,08	434,64
ISTRUTTORE	EX C3	100%	12	45,80	549,60	4,34	52,08	497,52
ISTRUTTORE	EX C4	100%	12	45,80	549,60	4,34	52,08	497,52
FUNZIONARIO E.Q.	EX D1	100%	12	51,90	622,80	4,95	59,40	563,40
FUNZIONARIO E.Q. CESSA IL 31/5/2025	EX D5	100%	5	51,90	259,50	4,95	24,75	234,75
OPERATORE ESPERTO	EX DA B3 A B6	100%	12	39,31	471,72	3,73	44,76	426,96
FUNZIONARIO E.Q.	EX D2	100%	12	51,90	622,80	4,95	59,40	563,40
ISTRUTTORE	EX C4	100%	12	45,80	549,60	4,34	52,08	497,52
OPERATORE ESPERTO	EX B5	100%	12	39,31	471,72	3,73	44,76	426,96
ISTRUTTORE	EX C4	100%	12	45,80	549,60	4,34	52,08	497,52
ISTRUTTORE FINO AL 31/8/25	EX C1	100%	8	45,80	366,40	4,34	34,72	331,68
FUNZIONARIO E.Q. DAL 1/9/25	EX D1	100%	4	51,90	207,60	4,34	17,36	190,24
OPERATORE ESPERTO	EX B1	100%	12	39,31	471,72	3,73	44,76	426,96
ISTRUTTORE	EX C1	100%	12	45,80	549,60	4,34	52,08	497,52
FUNZIONARIO E.Q.	EX D1	100%	12	51,90	622,80	4,95	59,40	563,40
FUNZIONARIO E.Q.	EX D4	100%	12	51,90	622,80	4,95	59,40	563,40
OPERATORE ESPERTO	EX B4	100%	12	39,31	471,72	3,73	44,76	426,96
ISTRUTTORE	EX C3	100%	12	45,80	549,60	4,34	52,08	497,52
ISTRUTTORE	EX C1	100%	12	45,80	549,60	4,34	52,08	497,52
ISTRUTTORE	EX C1	100%	12	45,80	549,60	4,34	52,08	497,52
ISTRUTTORE	EX D1	100%	12	45,80	549,60	4,34	52,08	497,52
ISTRUTTORE	EX C1	100%	12	45,80	549,60	4,34	52,08	497,52

ISTRUTTORE CESSA IL 31/05/2025	EX C6	100%	5	45,80	229,00	4,34	21,70	207,30
ISTRUTTORE	EX C1	100%	9,5	45,80	435,10	4,34	41,23	393,87
ISTRUTTORE	EX C1	100%	12	45,80	549,60	4,34	52,08	497,52
ISTRUTTORE	EX C1	100%	12	45,80	549,60	4,34	52,08	497,52
					13.492,20		1.270,52	12.221,68

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2025
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	5.250,00
Turno	3.065,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2) lett. c CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.950,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. fex art. 17 lett. i)	600,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	1.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	11.085,75
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	2.500,00
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	700,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 45 comma 2, 3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36	935,36
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 COMPENSI IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	9.000,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	36.086,11

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse non destinate da contratto ad altri istituti vengono destinate alle performance ed ammontano ad € 5.634,80.

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)	42.249,07	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	36.086,11	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	78.335,18	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	5.634,80	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 1.270,52, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 12.221,68 .

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

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

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

Con la presente si attesta:

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

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto, assegno ad personam riassorbibile per progressioni – art. 15 c.3,) pari a € 47.499,07 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad €67.720,98.

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

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

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

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

Art. 15- Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

Art 80 c.2 lett a) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art 79 comma 1 e 2 del CCNL 16/11/2022, definita in sede di atto di indirizzo alla delegazione trattante da parte della Giunta Comunale, sia destinata ad incentivare la *performance individuale e organizzativa*;
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili;
3. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi (c.d. performance organizzativa);
4. I premi collegati alla performance organizzativa (Quota A- obiettivi istituzionali)) nel loro complesso sono ripartiti per ciascun servizio in base alla *tabella Sinottica* sotto la voce Allegato C) al presente contratto e attribuiti a ciascun dipendente del servizio tenuto dei punteggi di valutazione espressi nelle schede di valutazione con riferimento agli "*obiettivi istituzionali*" e tenuto conto dei parametri di cui al successivo comma 7 lett. b);
5. Le parti concordano di destinare alla performance individuale (Quota B – obiettivi specifici e comportamenti organizzativi) di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16/11/2022 la quota minima del 30%;
6. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano che i premi collegati alla *performance individuale* (Quota B) sono ripartiti in base al numero di dipendenti tenuto conto dei punteggi di valutazione espressi nelle schede di valutazione con riferimento agli "*obiettivi specifici*" e ai "*comportamento organizzativi*" e tenuto conto dei parametri di cui al successivo comma 7 lett. b);
7. Si confermano gli attuali criteri utilizzati per l'attribuzione delle risorse destinate alle performance, in particolare:
 - a) l'utilizzo delle schede sotto la voce Allegato D) del presente contratto per profilo professionale:
 1. scheda 1- operatori tecnici e operatori tecnici esperti;
 2. scheda 2 – operatori amministrativi esperti e istruttori;
 3. scheda 3 - Funzionari.
 - b) La distribuzione del premio (Quota A – performance organizzativa e quota B performance individuale) spettante a ogni dipendente avviene secondo i parametri vigenti e precisamente:

- | | | | | |
|-------------|-----|---|-----------|------|
| 1. da punti | 100 | a | 200 punti | 0% |
| 2. da punti | 201 | a | 300 punti | 50% |
| 3. da punti | 301 | a | 370 punti | 75% |
| 4. da punti | 371 | a | 500 punti | 100% |

c) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di mancata sottoscrizione, il dipendente può presentare le proprie osservazioni con richiesta di riesame della valutazione nel termine massimo di giorni 5 (naturali e consecutivi) al nucleo di valutazione. Decorso i 5 giorni senza la presentazione di osservazioni, la valutazione si intende definitiva.

Il Nucleo di valutazione, entro 10 giorni (naturali e consecutivi) dal ricevimento delle osservazioni da parte del dipendente, avvia la procedura volta a confermare la valutazione o reinviarla al responsabile per la eventuale revisione della stessa. Il procedimento, che comprende il contraddittorio da parte dei soggetti interessati eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali, si conclude entro i successivi 20 giorni (naturali e consecutivi);

d) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa);

e) In caso di dipendente part-time con percentuale pari o inferiore al 50%, il valore del premio è proporzionato alla percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.

f) L'erogazione della performance individuale è destinata ai dipendenti che abbiano prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario),

g) Per quanto riguarda i casi di aspettativa senza corresponsione del trattamento economico, la riduzione del compenso incentivante è parametrata ai mesi di servizio prestato (purché per almeno 120 giorni lavorativi o 4 mesi di calendario);

h) Nei casi di fruizione degli istituti finalizzati alla tutela della maternità e della paternità con diritto alla corresponsione del trattamento economico intero, non si procede ad alcuna decurtazione del compenso incentivante, mentre nel caso di fruizione degli istituti di cui sopra, con erogazione di trattamento economico ridotto o senza corresponsione di trattamento economico, si procederà ad una riduzione proporzionale dell'incentivo economico;

i) Nell'eventualità di assenze per malattia cumulativamente superiori a 15 giorni nel corso dell'anno, il compenso incentivante sarà decurtato per i giorni eccedenti, salvi i casi di terapie salvavita o assimilabili; per i permessi non retribuiti per malattia del bambino si deve procedere alla decurtazione per ciascun giorno di assenza.

j) Nel caso di assenze per infortuni sul lavoro, di assenze dei portatori di handicap secondo la legislazione vigente e di permessi ai sensi della legge n. 104/1992, non si procede ad alcuna riduzione del relativo compenso incentivante.

K) Per quanto riguarda i permessi straordinari retribuiti per il diritto allo studio, non è prevista alcuna riduzione del trattamento incentivante, mentre per i congedi per la formazione e per la partecipazione a corsi-concorsi di formazione dirigenziale presso scuole di formazione attive nel settore pubblico, si procederà alla riduzione dell'incentivo economico in proporzione ai periodi di assenza dal servizio.

8. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera ae) e art 81 del CCNL-2022 “**differentiazione del premio individuale**”, vengono definite le seguenti disposizioni:

- a) Ai dipendenti, nel limite massimo di 1 per servizio e per un totale di n. 5 dipendenti, che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita la maggiorazione del premio individuale di cui all'art 80 comma 2 lett b), che si aggiunge alla quota di detto premio;
- b) La maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi (quota B) attribuiti al personale valutato positivamente;
- c) La maggiorazione è attribuita al più meritevole di ogni servizio che ha raggiunto una valutazione con punteggio da 490 a 500, nel limite dell'importo determinato al comma 9.
- d) In caso di parità di punteggio dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità si terrà conto:
 - media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
 - non aver mai percepito la maggiorazione;
 - anzianità di servizio.

9. Eventuali economie verranno redistribuite tra i dipendenti secondo i criteri delle performance individuale.

Allegato "C" al CCDI 2025

TABELLA SINOTTICA

Si conferma quanto previsto nell'allegato C del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023

COMUNE DI CAMBIANO															
TABELLA SINOTTICA RIPARTIZIONE FONDO PRODUTTIVITA' - performance organizzativa FRA SETTORI															
IMPORTO DA RIPARTIRE - QUOTA A															
SETTORE	RESPONSABILE	NUMERO DIPENDENTI	NUMERO OBIETTIVI	NUMERO OBIETTIVI PARAMETRATI	REALIZZABILITA' obiettivi dipendenti - valore medio per	IMPATTO ESTERNO	COMPLESSITA'	IMPORTANZA	TOTALE PARAMETRI QUALITATIVI	TOTALE INDICATORI QUALITATIVI PARAMETRATI	MOLTIPLICATORE COMPLESSIVO	INCIDENZA % DIPENDENTI	PARAMETRO DI RIPARTIZIONE SU BASE 1	RIPARTIZIONE FONDO- performance organizzativa	QUOTA A pro-capite
		a	b	c(b/a)	e	f	g	h	i (e+f+g+h)	L (i/nx100)	m (a+c+L)	n (a/tot Ax100)	O (m/totM)	anno	anno
URBANISTICA ED EDILIZIA						98	90	90	278					-	
FINANZA- TRIBUTI- PERSONALE						98	90	90	278					-	
LAVORI PUBBLICI						98	90	90	278					-	
SEGRETERIA- SERVIZI AMM.VI						98	90	90	278					-	
POLIZIA MUNICIPALE						98	90	90	278					-	
TOTALI		0	0	0	0	490	450	450	1390	0	0	0	0	-	

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

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali che saranno attribuite con la seguente modalità :

Allegato "A" al CCDI 2025

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE (articolo 14, CCNL-2022 e articolo 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "*differenziali stipendiali*" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
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.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori presenti al 01 gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto (anche se cessato nel corso dell'anno di riferimento) e che negli ultimi **tre anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. il numero di "*differenziali stipendiali*" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte d'ufficio dal Responsabile del servizio amministrativo (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base degli elementi presenti agli atti.

9. le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella **tabella "1"** riportata in fondo al presente allegato;

10. le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per e-mail istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 7 (sette) giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale, entro detto termine (7 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;

11. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

12. Per l'anno **2025** si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITA- RIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori esperti	1	650,00	650,00	
Istruttori	4	750,00	3.000,00	
Funzionari e EQ	1	1.600,00	1.600,00	
			5.250,00	

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 –
Si conferma quanto previsto nella tabella 1 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023

CRITERIO Lettera d)	PESO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60	Punteggio max punti 500 (come da schede di valutazione) per Area Operatori (ex Cat A) Area operatori esperti (ex Cat B) Area Istruttori (ex cat C) ; Punteggio max punti 1000 (come da schede di valutazione) per Area Funzionari E.Q. (ex Cat D)

ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	Punti 0,90 per ogni mese di servizio maturato nell'ultima posizione economica acquisita; Punti 0,40 per ogni mese di servizio precedente all'ultima posizione economica acquisita. Con un massimo di 200 punti
--	----	--

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio complessivamente ottenuto

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

1. Dipendente con più anni di servizio nell'ultima categoria economica acquisita
2. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione
3. Dipendente più anziano di età

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 c. 1 Ccnl EELL 2018)	56.468,55	56.468,55		
Incrementi stabili (a)				
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	2.784,08	2.609,80	174,28	
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	5.749,83	7.242,58	-1.492,75	
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)				

Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.512,42	1.512,42		
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	2.080,00	2.080,00		
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 a valere dal 2021	1.859,00	1.859,00		
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	1.598,35	1.598,35		
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	2.249,80	2.062,28	187,52	
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	65.002,46	66.320,93	-1.318,47	
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	74.302,03	75.432,98	-1.130,95	
Risorse variabili				
Risorse variabili sottoposte al limite				
Art. 79 c.2 lett. b) CCNL 2022 (1,2% m salari 1997)	6.430,57	6.430,57		
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	470,65	116,19	354,46	
Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	935,36	30.812,64	-29.877,28	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 Compensi IMU e TARI	9.000,00	6.500,00	2.500,00	
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO CORRENTE	631,33	631,33		
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	346,41	1497,74	-1.151,33	
Totale risorse variabili	17.814,32	45.988,47	-28.174,15	
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	718,28	718,28		
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	321,72	321,72		
Decurtazione per rispetto limite 2016	2.850,34	2.321,60	528,74	-
Altre decurtazioni del fondo	4.256,03	4.256,03		-

Totale decurtazioni del fondo	8.146,37	7.617,63	528,74	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	74.302,03	75.432,98	-1.130,95	
Risorse variabili	17.814,32	45.988,47	-28.174,15	
Altre decurtazioni	-8.146,37	-7.617,63	-528,74	
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	83.969,98	113.803,82	-29.833,84	

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 (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente)	29.185,12	38.115,20	-8.930,08
Assegno ad personam, riassorbibile, per progressioni verticali fra le aree	842,27	842,27	
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	12.221,68	13.151,52	- 929,84
ALTRI UTILIZZI	0,00	0,00	
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	42.249,07	52.108,99	-9.859,92
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	5.250,00	0,00	5.250,00
Indennità di turno	3.065,00	3.065,00	
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2 lett. c) CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.950,00	1.564,00	386,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f ed i)	600,00	600,00	
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	1.000,00	750,00	250,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	11.085,75	12.488,39	- 1.402,64
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	2.500,00	2.500,00	
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	700,00	700,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE	935,36	30.812,64	-29.877,28

Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI	9.000,00	6.500,00	2.500,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	36.086,11	58.980,03	-22.893,92
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare	5.634,80	2.714,80	2.920,00
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	5.634,80	2.714,80	2.920,00
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	42.249,07	52.108,99	-9.859,92
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	36.086,11	58.980,03	-22.893,92
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	5.634,80	2.714,80	2.920,00
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	83.969,98	113.803,82	-29.833,84

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:

Rispetto dei vincoli di bilancio: l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2025;

a) **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)

b) **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 al capitolo 322 /2 (cod. 01.11-1.01.01.01.000) ad oggetto "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Ex Trattamento economico accessorio)" del bilancio 2025 gestione competenza.

- le voci relative agli incentivi di cui all'art. 45 del D. Lgs 36/2023 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che:

- la spesa del personale rispetta la media del triennio 2011-2013 pari ad € 1.021.538,57;
- sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

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

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

Si precisa, inoltre, che il fondo soggetto al limite dell'anno precedente risultava pari a € 65.471,21 mentre per l'anno 2025 è pari ad € 63.757,31.

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

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio nel 2025 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 24,07 è superiore al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 21,99, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il solo fondo risorse decentrate e il relativo limite di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017 deve essere adeguato in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018, per un importo pari ad € 5.749,83;
- l'Ente si impegna a modificare la costituzione del fondo nel caso di incremento o diminuzione del numero di dipendenti in servizio rispetto al 31.12.2018 e comunque a rideterminare (anche in diminuzione) il salario accessorio complessivo in caso di sopraggiunte modifiche normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri di Corte dei Conti sulle modalità di calcolo di tale integrazione;

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

16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

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

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

	ANNO 2016	ANNO 2025
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	58.007,48	63.757,31
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022	70.835,00	71.541,80
Fondo Straordinario 2016	7.977,40	7.977,40
Trattamento accessorio SEGRETARIO COMUNALE/GENERALE	18.807,37	18.807,37
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	5.749,83	
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022	161.377,08	162.083,88
Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		706,80
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		OK

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

Dal prospetto relativo alla spesa determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.

Tali risorse sono al netto delle voci esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni Tecniche Art. 45 D.lgs 36/2023 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2025, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2025. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2025, approvato con deliberazione consiliare n. 77 del 23.12.2024 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

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

Il totale del fondo come da determinazione n. 340 del 03/11/2025 trova finanziamento nel bilancio di previsione 2025 come segue:

- € 42.249,07 riferite alle Progressioni orizzontali, assegno ad personam riassorbibile per progressioni verticali, e alle indennità di comparto sono stanziati sui singoli capitoli degli stipendi, oltre a Irap e oneri del Bilancio corrente e successivi comprensivo della quota di € 2.249,80, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1; (tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi stanziati sui singoli capitoli degli stipendi, oltre a Irap e oneri del Bilancio corrente e successivi);
- € 5.967,23 fondo variabile al capitolo 322 /2 (cod. 01.11-1.01.01.01.000) ad oggetto "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" (Ex Trattamento economico accessorio)" gestione competenza;
- € 25.471,91 fondo stabile - al capitolo 322 /2 (cod. 01.11-1.01.01.01.000) ad oggetto "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" (Ex Trattamento economico accessorio)" gestione competenza di cui € 794,36 già impegnate in sede di erogazione acconto compenso prestazione lavorativa giorno di riposo previsto dall'art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000;
- € 346,41 – economie da fondo straordinario anno precedente - stanziato e già impegnato al capitolo 322 /2 (cod. 01.11-1.01.01.01.000) ad oggetto "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" (Ex Trattamento economico accessorio)" gestione competenza (FPV);
- € 935,36 (incentivi funzioni tecniche) trova copertura nei quadri economici della spesa che confluirà in sede di liquidazione dei compensi sul titolo I della spesa come giro contabile ai sensi del vigente principio contabile;
- € 9.000,00 per compensi IMU e Tari così ripartito:

- € 6.700,00 per solo compensi IMU e Tari al capitolo 322,08 ad oggetto “Fondo per lo sviluppo delle risorse umane - Incentivi IMU e TARI accertamenti - codice 01.03-1.01.01.01.004” gestione competenza);
- € 98,61 compensi IMU e Tari saldo - al capitolo 322 /2 (cod. 01.11-1.01.01.01.000) ad oggetto “Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Ex Trattamento economico accessorio)” gestione competenza;
- € 1.623,51 Cpdel compensi imu tari 2025 cap. 322/5 (cod. 01.11-1.01.02.01.001) ad oggetto “Oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi obbligatori a carico ente (su Ex F.E.S. e Retribuzioni di pos.e p. ob. ici)” gestione competenza;
- € 577,88 Irap compensi Imu Tari cap. 350/1 (cod. 01.11-1.02.01.01.001) ad oggetto “Imposta regionale sulle attività produttive altri servizi generali (su F.E.S. e Retribuzione di posizione e p.o. ici)” gestione competenza;
- € 706,80 quota integrazione EQ incremento 0,22 sul monte salari 2018 al cap 322.6 - Fondo per retribuzione di posizione cod 01.11-1.01.01.01.004;

Sul bilancio di previsione vengono inoltre impegnate le corrispondenti percentuali degli oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi nonché dell’ Irap a carico dell’ente ai seguenti capitoli di spesa:

- € 6.093,00 Cpdel fondo stabile cap. 322/5 (cod. 01.11-1.01.02.01.001) ad oggetto “Oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi obbligatori a carico ente (su Ex F.E.S. e Retribuzioni di pos.e p. ob. ici)” gestione competenza;
- €1.425,00 Cpdel fondo variabile cap. 322/5 (cod. 01.11-1.01.02.01.001) ad oggetto “Oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi obbligatori a carico ente (su Ex F.E.S. e Retribuzioni di pos.e p. ob. ici)” gestione competenza;
- € 61,00 Inail fondo variabile cap. 322/5 (cod. 01.11-1.01.02.01.001) ad oggetto “Oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi obbligatori a carico ente (su Ex F.E.S. e Retribuzioni di pos.e p. ob. ici)” gestione competenza;
- € 260,00 Inail fondo stabile cap. 322/5 (cod. 01.11-1.01.02.01.001) ad oggetto “Oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi obbligatori a carico ente (su Ex F.E.S. e Retribuzioni di pos.e p. ob. ici)” gestione competenza;
- € 2.175,00 Irap f. stabile cap. 350/1 (cod. 01.11-1.02.01.01.001) ad oggetto “Imposta regionale sulle attività produttive altri servizi generali (su F.E.S. e Retribuzione di posizione e p.o. ici)” gestione competenza;
- € 508,00 Irap f. Variabile cap. 350/1 (cod. 01.11-1.02.01.01.001) ad oggetto “Imposta regionale sulle attività produttive altri servizi generali (su F.E.S. e Retribuzione di posizione e p.o. ici)” gestione competenza;
- € 168,25 Cpdel cap. 322/12 (cod. 01.11-1.01.02.01.001) ad oggetto “Oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi a carico Ente sulla Retribuzione di posizione e risultato)” gestione competenza;
- € 7,80 Inail cap. 322/12 (cod. 01.11-1.01.02.01.001) ad oggetto “Oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi a carico Ente sulla Retribuzione di posizione e risultato)” gestione competenza;
- € 60,10 Irap cap. 350/4 (cod. 01.11-1.02.01.01.001) ad oggetto – “Imposta regionale sulle attività produttive altri servizi generali su fondo posizioni organizzative)” gestione competenza;

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all’art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall’anno 2000, nell’importo di € 7.977,40, stanziato e impegnato l’anno in corso al capitolo 322 /2 (cod. 01.11-1.01.01.01.000) ad oggetto “Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Ex Trattamento economico accessorio)” gestione competenza;

La media pro-capite delle risorse (stabile e variabile escluso incentivi tecnici e incentivi IMU-TARI) è pari ad € 3.075,80 per dipendente (n. dip. 24,07 come determinato in sede di verifica dell'applicazione dell'art. 33 del DL 34/201).

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica _____

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Responsabile servizio finanziario _____