

# **Comune di San Francesco al Campo**

# Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		13/10/2025
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		01 GENNAIO 2025 – 31 DICEMBRE 2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica</p> <p>Dott. Simone FLECCHIA – Presidente</p> <p>Vice Segretario C.le – delegato</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. <b>FP CGIL</b></p> <p>SIND. <b>CISL FP</b></p> <p>SIND. <b>UIL FPL</b></p> <p>SIND. <b>CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b></p> <p>R.S.U.:</p> <p>Dott. Carlo MURA</p> <p>Signor Bruno CERUTTI</p> <p>Signor Marco GRIVET BRANCOT</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. <b>FP CGIL</b> – Maria Teresa FINETTO</p> <p>SIND. <b>CISL FP</b> – Laura SIMONETTA</p> <p>SIND. <b>UIL FPL</b> – Maurizio CUTAIA</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente del Comune di San Francesco al Campo
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali Rispetto dell' iter	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	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. 17 del 12.02.2025 così come modificato con successiva Delibera n.76 del 18.06.2025.
		E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera del Giunta Comunale n. 17 del 12.02.2025 così come modificato con successiva Delibera n.76 del 18.06.2025.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 attestazione dell'OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.
		L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale del 22.01.2025. 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.417 del 30.07.2025, l' AREA FINANZIARIA ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 33.438,92, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

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

1. Indennità di turno (art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022) € 8.000,00

#### *RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

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

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

*Art. 30 CCNL 16.11.2022*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto*

dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.  
9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL del 21.05.2018.

2. Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 2.750,00

**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) implicantil il maneggio di valori.

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

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

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

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

3. Indennità Specifiche Responsabilità (art. 80, c. 2, lett e CCNL 16.11.2022 ex art. 68 c. 2 lett. e CCNL 21.5.2018 ed ex 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 7.300,00

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

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

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

Art. 84 CCNL 16.11.2022

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

tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

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

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

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

4. Indennità di servizio esterno (Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022 e art. 100 CCNL 16.11.2022) (Vigilanza) € 750,00;

#### RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022

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

Art. 100 CCNL 16.11.2022

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del presente CCNL.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018.

5. Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022) € 8.544,69

*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.*

6. Premi collegati alla performance organizzativa - Incentivazione legata al raggiungimento di obiettivi ai sensi dell'art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 parte variabile (art. 80, c. 2, lett a. CCNL 16.11.2022) € 7.000,00

*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, perché 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.

7. Premi collegati alla performance organizzativa per obiettivi finanziati da risorse dell'art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale art. 98 CCNL 16.11.2022) € 6.000,00;

**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, perché 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.

Art. 98 CCNL 16.11.2022

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:  
a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;  
b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;  
c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Fermo restando l'obbligo generalizzato di destinazione - a partire dal 22 maggio 2018, data dalla quale hanno avuto effetto le clausole del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018 - di tutte le contribuzioni datoriali di cui al comma 1 lettera a) unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 quater del CCNL 21.05.2018.

8. Incentivazione funzioni tecniche (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 10.000,00

**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.*

#### 9. Incentivazione specifiche attività - ISTAT (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 2.000,00

*RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

*Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022*

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

*Art. 70 ter CCNL 21.5.2018*

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

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

#### 10. Incentivazione specifiche attività - Compensi IMU e TARI (art. 80 c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 15.000,00

*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	<b>22.700,29</b>
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	10.738,63
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>33.438,92</b>
Indennità di turno	8.000,00
Indennità condizioni di lavoro	2.750,00
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)	7.300,00

Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	750,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	8.544,69
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con art. 79 c.2 lett. c) CCNL 2022 parte variabile	7.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati da risorse art 79 c.2 lett. c) di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 98 c. 1 CCNL 2022	6.000,00
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>40.344,69</b>
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	10.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018	15.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF - ISTAT	2.000,00
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE</b>	<b>27.000,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>100.783,61</b>

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

Risulta attualmente in vigore il CCDI relativo al triennio 2023-2025 modificato nella parte giuridica ed economica per il corrente anno.

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

Non è stata approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare, sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

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

Per l'anno 2025 non sono stati previsti nuovi differenziali stipendiali. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance individuale sarà utilizzato qualora si dovessero prevedere nuovi differenziali stipendiali, oltre a tutto quanto previsto nel CCNL.

**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. 17 del 12.02.2025 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2025, così come successivamente modificato con deliberazione GC n.76 del 18.06.2025. Tale piano è stato successivamente validato, a seguito dell'ultimo aggiornamento, dall'organo di valutazione esterno con il Verbale acclarato al prot. Gen. n. 4132 del 10.07.2025.

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 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. 84 del 16.07.2025 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.

L'importo previsto è pari a € 3.374,36 che verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi.

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

- ai sensi dell'art. 79, comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme necessarie ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'ente, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, nonché obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 98 c.1 lett. c) CCNL 2022, per un importo pari a € 7.000,00. In particolare tali obiettivi sono contenuti nel PIAO 2025 sezione Piano della Performance approvato con Delibera GC n. 17 del 12.02.2025 così come successivamente modificato con deliberazione GC n.76 del 18.06.2025. Si precisa che gli importi qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

- ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022 è stata autorizzata l'iscrizione della sola quota di maggior incasso rispetto all'anno precedente a seguito di obiettivi di

potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 98 c.1 CCNL 2022, come risorsa NON soggetta al limite secondo dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie con delibera n. 5 del 2019, per un importo pari a € 6.000,00;

- 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 € 807,79;

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

Nessun'altra informazione

# Relazione tecnico-finanziaria

## Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

- Delibera n. 84 del 16.07.2025 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2025
- Determina n.417 del 30.07.2025 del AREA FINANZIARIA di costituzione del Fondo 2025;

### Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

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

<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	
<b>Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)</b>	<b>40.406,81</b>
<b>Incrementi stabili</b>	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.674,27
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	12.485,65
<b>Totale incrementi stabili (a)</b>	<b>14.159,92</b>
<b>Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)</b>	<b>54.566,73</b>
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	586,30
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	1.497,60
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	1.774,50
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	586,50
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	4.312,12
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>	<b>8.757,02</b>

<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)</b>	<b>63.323,75</b>
--	------------------

### Sezione II - Risorse variabili

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

<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Art. 79 c. 2 CCNL 2022 - integrazione 1,2%	3.374,36
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022- Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.	7.000,00
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite</b>	<b>10.374,36</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi ISTAT	2.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 45 D.Lgs. 36/2023	10.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	15.000,00
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	807,79
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	751,08
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - Quota incremento CDS maggior incasso rispetto anno precedente	6.000,00
<b>Totale voci variabili NON sottoposte al limite</b>	<b>34.558,87</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>44.933,23</b>

### Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

<b>DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)</b>
--

Decurtazione ATA	1.748,61
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	<b>3.149,53</b>
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	<b>1.674,27</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>6.572,41</b>

<b>DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	<b>900,96</b>
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	<b>0,00</b>
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	<b>0,00</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE</b>	<b>900,96</b>

<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>7.473,37</b>
----------------------------	-----------------

*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 € 4.050,49.

*Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza,), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del*



personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010<sup>5</sup>. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .

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

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

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

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 57.467,72 (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 € 57.467,72.

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)	<b>63.323,75</b>
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità' (B)	<b>6.572,41</b>
<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)</b>	<b>56.751,34</b>
TOTALE Risorse variabili (C)	<b>44.933,23</b>

DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	900,96
<b>Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)</b>	<b>44.032,27</b>
<b>TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)</b>	<b>100.783,61</b>

### 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), queste ultime pari ad un totale di € 10.738,63.

## 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.417 del 30.07.2025 l' AREA FINANZIARIA ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

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

<b>UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	2025
Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente)	22.700,29
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	10.738,63
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>	<b>33.438,92</b>
<b>TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>33.438,92</b>

## Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2025
Turno	8.000,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2) lett. c CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	2.750,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. fex art. 17 lett. i)	7.300,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	8.544,69
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con risorse Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022	7.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi collegati a risorse art 79 c. 5 lett. c di <b>potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale</b> Art. 98 CCNL 2022	6.000,00
Indennità di <b>servizio esterno</b> – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	750,00
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	10.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 COMPENSI IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	15.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 e art. 70 ter CCNL 2018 RIF – ISTAT	2.000,00
<b>TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>67.344,69</b>

## Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

<b>TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)</b>	33.438,92	+
<b>TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)</b>	67.344,69	=
<b>TOTALE UTILIZZO (A+B)</b>	<b>100.783,61</b>	
<b>TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]</b>	0,00	

**Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c), queste ultime pari ad un totale di € 10.738,63.

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

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

Con la presente si attesta:

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

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 33.438,92 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 56.751,34.

**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

Valutazioni uguali o superiori al 90%.	Attribuzione 100% del budget individuale;
Valutazioni comprese tra il 60% e 89,99%	Distribuzione direttamente proporzionale al punteggio attribuito;
Valutazioni inferiori al 60%	Nessuna distribuzione di produttività

Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 90% vengono re-distribuiti alle valutazioni superiori al 90% nelle Aree nelle quali si sono prodotti tali avanzi. In caso contrario le risorse rappresentano economia.

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

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso non è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali.

Ai sensi di quanto previsto dall'art.21 commi 4 e 5 del CCDI 2023-2025 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). Il punteggio massimo previsto sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale. Il punteggio max. attribuibile è determinato in 100 pt.
2. per esperienza professionale si intende l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra Amministrazione del comparto di cui all'art.1 (campo di applicazione) del CCNL 16.11.2022 nonché, nel medesimo corrispondente profilo, presso altre Amministrazioni di comparti diversi e si identifica nell'anzianità di servizio maturata nella categoria di appartenenza. In particolare, saranno riconosciuti n.3 pt. per ogni anno maturato nella categoria in godimento. partendo dall'ultimo passaggio effettuato. Al dipendente con la maggiore anzianità saranno attribuiti 100 punti; A tutti gli altri saranno attribuiti punteggi in misura proporzionale al numero di anni di anzianità.

Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 70%, l'Esperienza professionale per il 30%.

## ***Modulo III - 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 programmatica della gestione***

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2025;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)

c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo, pari a **€ 100.783,61** disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2025 come segue:

per **€ 15.000,00** – incentivi compensi IMU e TARI sui seguenti capitoli:

1 - € 11.337,87 al cap.10101 voce 1010 art.17;

2 - € 2.698,41 al cap.10102 voce 1010 art.20;

3 - € 963,72 al cap.10201 voce 1020 art.16;

4

• per **€ 2.000,00** – remunerazione censimenti ai sottoindicati capitoli:

1 - € 1.025,01 al cap. 10302 voce 1030 art.1;

2 - € 736,96 al cap.10101 voce 1010 art.23;

3 - € 175,39 al cap.10102 voce 1010 art.36;

4 - € 62,64 al cap. 10201 voce 1020 art.26;

5

• per **€ 7.000,00** – sul fondo risorse aggiuntive - al cap.10101 voce 1010 art.13;

• per **€ 6.000,00** – convenzione P.L. al cap.10101 voce 1010 art.26;

• per **€ 27.344,69** – sul fondo efficienza servizi al cap.10101 voce 1010 art.12;

6 specificando che:

7

• la somma di **€ 10.000,00** relativa agli incentivi tecnici risulta già imputata sui rispettivi capitoli di ciascuna opera pubblica così come dettagliato nel quadro economico;

• la somma di **€ 33.438,92** sono sottratti dalle risorse contrattabili gravanti sul fondo (quali indennità di comparto, incrementi per la progressione economica, ecc) ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, in quanto già erogati in corso d'anno.

Si attesta che la spesa del personale per la media del triennio 2011-2013 era pari ad € 832.578,51

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2025 è pari ad € 532.542,77 al netto delle componenti escluse

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

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

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

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 21,89 è superiore al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 17,22, 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 € 12.485,65;
- 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.;

	<b>ANNO 2016</b>	<b>ANNO 2025</b>
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	<b>44.982,07</b>	<b>57.467,72</b>
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente <b>COMPRESO</b> 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	<b>38.645,00</b>	<b>49.828,33</b>
Fondo Straordinario 2016	<b>5.300,43</b>	<b>5.300,43</b>
Trattamento accessorio SEGRETARIO COMUNALE/GENERALE	<b>8.467,80</b>	<b>3.619,54</b>
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	<b>23.212,32</b>	

<b>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</b>	<b>120.607,62</b>	<b>116.216,02</b>
<b>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</b>		<b>456,66</b>
<b>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</b>		<b>OK</b>

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:

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

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2025, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2025. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2025, approvato con deliberazione consiliare n. 56 del 18.12.2024 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.417 del 30.07.2025 è impegnato come segue:

per € **15.000,00** – incentivi compensi IMU e TARI sui seguenti capitoli:

- 8 - € 11.337,87 al cap.10101 voce 1010 art.17;
- 5 - € 2.698,41 al cap.10102 voce 1010 art.20;
- 6 - € 963,72 al cap.10201 voce 1020 art.16;



7

- per € **2.000,00** – remunerazione censimenti ai sottoindicati capitoli:

1 - € 1.025,01 al cap. 10302 voce 1030 art.1;

2 - € 736,96 al cap.10101 vice 1010 art.23;

3 - € 175,39 al cap.10102 voce 1010 art.36;

4 - € 62,64 al cap. 10201 voce 1020 art.26;

5

- per € **7.000,00** – sul fondo risorse aggiuntive - al cap.10101 voce 1010 art.13;

- per € **6.000,00** – convenzione P.L. al cap.10101 voce 1010 art.26;

- per € **27.344,69** – sul fondo efficienza servizi al cap.10101 voce 1010 art.12;

6 specificando che:

7

- la somma di € **10.000,00** relativa agli incentivi tecnici risulta già imputata sui rispettivi capitoli di ciascuna opera pubblica così come dettagliato nel quadro economico;

- la somma di € **33.438,92** sono sottratti dalle risorse contrattabili gravanti sul fondo (quali indennità di comparto, incrementi per la progressione economica, ecc) ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, in quanto già erogati in corso d'anno.

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 € 5.300,43.

Si precisa che i contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP trovano copertura sugli appositi capitoli del bilancio di previsione 2025-2027, competenza 2025.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

**Dott. Gerardo BIROLO**

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Responsabile Finanziario

**Dott. Simone FLECCHIA**