



Comune di Villafranca Piemonte

CCDI 2023-2025. Aggiornamento di parte
economica per l'anno 2025. Relazione illustrativa
e relazione tecnico-finanziaria.

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		07/07/2025
Periodo temporale di vigenza		1° GENNAIO 2025 – 31 DICEMBRE 2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Dott. Mattia Robasto – Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI R.S.U.: Sig.ra Graziella PUTTO (CISL) Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL (non presente in RSU) SIND. CISL FP (Sig.ra Graziella Putto) SIND. UIL FPL (non presente in RSU) SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI (non presente in RSU)
Soggetti destinatari		<i>Personale non dirigente del Comune di Villafranca Piemonte</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
Rispetto dell' iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione e che sarà acquisita prima dell'autorizzazione definitiva alla stipulazione del CCDI.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	È stato adottato il Piano della performance 2025 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 - separatamente dal PIAO - con Delibera del Giunta Comunale n. 37 del 04/04/2025.

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurale	che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato approvato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con deliberazione della Giunta comunale n. 33 del 22/03/2025 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.
		Al momento della stesura della presente relazione sono in corso le operazioni di consuntivazione della performance dell'anno 2024 ed è in fase di predisposizione la relazione sulla performance relativa a tale annualità. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.

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. 430 del 12/06/2025, il Responsabile dell'Area finanziaria e personale 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 € 35.012,74, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

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

1. Differenziali stipendiali (ex Progressioni economiche orizzontali) specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 80 comma 1 e c. 2 lett. 2 lett. J CCNL 16.11.2022): € 3.100,00 corrispondenti all'attribuzione di differenziali stipendiali a 2 istruttori e ad 1 funzionario.

Tali risorse verranno distribuite secondo quanto previsto dagli artt. 20 e 21 del vigente CCDI 2023-2025 – parte normativa – sottoscritto nel mese di dicembre dell'anno 2023.

AREA	DIFFERENZIALI STIP. NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO
Operatori esperti	0 (in quanto non vi sono dipendenti con i requisiti di CCNL)	650	0 €
Istruttori	2	750	1.500 €
Funzionari ed EQ	1	1.600	1.600 €

COSTO COMPLESSIVO PER L' ANNO 2025 = EURO 3.100

2. Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi): € 1.000,00. Tali somme saranno attribuite secondo quanto previsto dall'art. 11 del vigente CCDI 2023-2025 – parte normativa – sottoscritto nel mese di dicembre dell'anno 2023. In particolare, € 330,00 annui sono da attribuirsi all'unico cantoniere (art. 11, c. 2, del vigente CCDI), mentre 150 €/anno a ciascun agente o subagente contabile appositamente individuato (art. 11, c. 4, del vigente CCDI 2023-2025 – parte normativa – sottoscritto nel mese di dicembre dell'anno 2023).

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): € 660,00. Tale somma sarà attribuita per € 330,00 a ciascun ufficiale di stato civile delegato.

4. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 80, c. 2, lett a. CCNL 16.11.2022): € 7.416,01. Tale somma corrisponde al 60% delle somme disponibili per la remunerazione della performance, in ossequio alla suddivisione operata dall'art. 18 del vigente CCDI 2023-2025 – parte normativa – sottoscritto nel mese di dicembre dell'anno 2023.

5. Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022): € 4.944,01. Tale somma corrisponde al 40% delle somme disponibili per la remunerazione della performance, in ossequio alla suddivisione operata dall'art. 18 del vigente CCDI 2023-2025 – parte normativa – sottoscritto nel mese di dicembre dell'anno 2023.

6. Incentivazione funzioni tecniche (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022): € 20.000,00. Si evidenzia a tale proposito che l'Amministrazione si è dotata di un regolamento, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 44 del 18/04/2025, per la quantificazione e attribuzione degli incentivi alle funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.lgs. 36/2023.

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	28.931,09
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	9.181,65
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	38.112,74
Indennità condizioni di lavoro	1.000,00

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)	660,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	7.416,01
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	4.944,01
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	14.020,02
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	20.000,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	20.000,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	72.132,76

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 normativa – sottoscritto nel mese di dicembre dell'anno 2023.

Nell'anno 2024, il CCDI – aggiornamento di parte economica – non è stato sottoscritto.

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;

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

Nel corso dell'anno 2025, la Giunta Comunale con Delibera n. 24 del 28/02/2025 ha approvato una nuova metodologia coerente con le novità introdotte dal D.lgs. 150/2009.

e) 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.

È stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2025, disgiuntamente dal PIAO, con deliberazione della giunta comunale n. 37 del 04/04/2025. Tale piano è stato preventivamente validato dal nucleo di valutazione con proprio Verbale del 25/03/2025 (prot. 6044 del 27/03/2025).

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

La Giunta Comunale in particolare, con Deliberazione n. 38 del 04/04/2025 getto **“CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA PER IL TRIENNIO 2023-2025 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE. AGGIORNAMENTO PER L'ANNO 2025 DEI CRITERI DI RIPARTO DELLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 80, COMMA 1, DEL CCNL 2019-2021. NOMINA DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE E ATTO DI INDIRIZZO”** ha stabilito di incrementare le risorse variabili con la seguente voce:

- 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 € 3.801,09 *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.

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:

- La Giunta comunale, ha preso atto, con propria deliberazione n. 32 del 22/03/2025, della relazione sul fondo delle risorse decentrate dall'anno 1999 e della quantificazione del tetto del salario accessorio valevole ai fini dell'art. 23, c. 2, del D.lgs. 75/2017.
- Approvazione della Deliberazione della Giunta comunale n. 38 del 04/04/2025 recante la nomina della delegazione trattante di parte pubblica e gli indirizzi per la costituzione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2025;
- Adozione della Determinazione n. 430 del 12/06/2025 del Responsabile dell'Area Finanziaria di costituzione del Fondo delle risorse decentrate dell'anno 2025.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

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

E FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA LITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	35.892,31
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	462,15
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	7.411,14
Totale incrementi stabili (a)	7.873,29
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	43.765,60
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.640,34
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	1.267,50
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	1.122,78
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	5.528,22

TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	49.293,82
--	------------------

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%	3.801,09
Totale voci variabili sottoposte al limite	3.801,09
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 45 D.Lgs. 36/2023	20.000,00
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	0,00
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	20.000,00
LE RISORSE VARIABILI	23.801,09

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

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

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	962,15
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE	962,15

CURTAZIONI	
-------------------	--

Nel periodo 2011-2014 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo del 2025.

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 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.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 47.104,54 (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 € 46.604,54.

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)	49.293,82
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	0,00
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	49.293,82
TOTALE Risorse variabili (C)	23.801,09
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	962,15
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	22.838,94
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	72.132,76

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa, tuttavia, 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). Tali ultimi importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 9.181,65 .

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. 430 del 12/06/2025 il Responsabile dell'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.

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	
	2025
Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente)	25.831,09
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	9.181,65
Totale utilizzo risorse stabili	35.012,74
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	35.012,74

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	
	2025
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	3.100,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2) lett. c CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.000,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. fex art. 17 lett. i)	660,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	7.416,01
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	4.944,01
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	20.000,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	37.120,02

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	35.012,74	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	37.120,02	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	72.132,76	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	0,00	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa, tuttavia, 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). Tali ultimi importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 9.181,65.

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

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

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

Con la presente si attesta:

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

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 38.112,74 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 49.293,82.

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 rendicontazione degli obiettivi assegnati al personale dipendente), 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 per il personale dei livelli:

Il livello di performance E è associato a valutazioni comprese tra 60% e 70%; corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il livello di performance D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori al 70% e fino a 79,99%.

Il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

Il livello di performance B è associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

Il livello di performance A rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Il personale collocato nel livello di performance A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

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 le modalità contenute nel CCDI di Ente – parte giuridica – sottoscritto nel mese di dicembre 2023 (artt. 20 e 21).

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

Non viene operato un dettaglio relativo al confronto tra il fondo dell'anno 2025 ed il fondo dell'anno 2024 in quanto, in tale ultimo anno, non si è conclusa la contrattazione e, pertanto, non si darà luogo all'attribuzione di compensi accessori e collegati alla performance al personale dei livelli.

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 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 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 alla Voce 10, cap. 11, art. 1, del bilancio 2025-2027 in conto competenza dell'esercizio 2025.
- 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, rientrando nei relativi quadri economici.

Si attesta che la spesa del personale per la media del triennio 2011-2013 era pari ad € 761.683,30;
 Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2025 è pari ad € 742.443,73 (aggiornato alla variazione di bilancio dicui alla DGC 54/2025);
 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 15,22 è superiore al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 13,80, 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 € 7.411,14;
- 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;

Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23, c. 2, del D.L. Lgs 75/2017 deve essere rispettato per l'Amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS. Tale limite risulta rispettato come si evince dal seguente prospetto di raffronto con l'anno 2016:

	ANNO 2016	ANNO 2025
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	39.693,40	46.604,54
Indennità di Posizione e risultato EQ	49.784,00	36.000,00

Fondo Straordinario 2016	3.086,82	3.086,82
Trattamento accessorio SEGRETARIO COMUNALE/GENERALE	5.201,60	19.400,00
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	7.411,14	
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	105.176,96	105.091,36
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO		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. 8 del 25.01.2025 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

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

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 3.086,82.

Gli stanziamenti in conto competenza dell'esercizio 2025 risultano altresì capienti per le spese determinate dagli oneri riflessi (contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP).

F.to Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica- Dott. Mattia Robasto Segretario comunale

F.to Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria Il Responsabile dell'Area finanziaria – Dott. Aldo Todaro