



PROVINCIA DI VERCELLI

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto
integrativo

Anno 2025

PERSONALE DELLE AREE

Documento di accompagnamento della preintesa di contratto integrativo di secondo livello al fine di
ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.

FONTE NORMATIVA	Articolo 40 - comma 3-sexies - D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
CONTENUTO DELLA NORMA	A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
POSSIBILE DISCIPLINA	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012.
COMPETENZA	Dirigente del Settore AA.GG - Economico Finanziario - Vigilanza - Area Personale e Organizzazione - Dott. Piero Gaetano Vantaggiato

Contratto collettivo decentrato integrativo - **Personale delle aree** - ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16-11-2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2025.

Relazione Illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Pre- intesa 19.11.2025 Contratto Collettivo decentrato Integrativo - Personale delle Aree.
Periodo temporale di vigenza	Anno 2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente : Fausto PAVIA Componenti : Marco ACERBO – Piero Gaetano VANTAGGIATO. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP- CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie della preintesa: RSU interna
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2025
Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.
	Sì - Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) approvato con Decreto Presidenziale n. 23 del 28.03.2025 e successivamente modificato con Decreto Presidenziale n. 158 del 21.10.2025
	La Relazione della Performance: articolo 10, al comma 1-bis, inserito dall'art. 8, comma 1, lettera d), d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74 (decreto Madia), prevede che: 1-bis. Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? Sì - con Decreto Presidenziale n. 95 in data 17.06.2025 è stata approvata la relazione sulla performance relativa all'anno 2024, validata dal Nucleo di Valutazione con Verbale in data 07-07-2025.

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

Articolo 1 FONDO RISORSE DECENTRATE.

Articolo 2 RIEPILOGO COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE. Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con **Decreto Presidenziale n. 166 del 11.1.2025** e con **determinazione del Dirigente del Settore AA.GG. - Economico Finanziario - Vigilanza - Area - Personale e Organizzazione n. 1364 del 19.11.2025.**

Articolo 3 UTILIZZAZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE. Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie e definiti i tempi di applicazione dell'accordo.

Articolo 4 LAVOROSTRAORDINARIO

Articolo 5 ECONOMIE DI UTILIZZO

Articolo 6 INTERPRETAZIONE - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Allegato A Costituzione Fondo risorse stabili

Allegato B Costituzione Fondo risorse variabili

Allegato C Riepilogo costituzione e decurtazioni

Allegato D Dimostrazione Limite

Allegato E Utilizzazione Fondo

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 79 del CCNL 16.11.2022, del contratto integrativo triennale 2023/2025 (sottoscritto in data 20.10.2023) e del CCI anno 2024, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

	Fondo risorse decentrate 2025	€ 714.796,44
1	Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del CCNL 21-05-2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	€ 6.612,76
2	importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 79 - comma 1 - lett. "d" del CCNL 16-11-2022 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	€ 6.514,65
3	1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.	€ 28.656,72
4	Art. 68, comma 1, lett. a) - progressioni economiche orizzontali STORICHE	€ 198.240,46
5	Art. 33 CCNL 22.1.2004 - indennità di comparto	€ 55.000,00
6	Progressioni annualità corrente	€ 20.000,00
7	Indennità prevista dall'art. 37 comma 4 del CCNL 06-07-1995	€ 688,61
8	Performance organizzativa e individuale	€ 190.000,00
9	Indennità condizioni di lavoro -Art. 68 - comma 2 e art. 70 bis ccnl 21-05-2018 : indennità di rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 19.150,00
10	Indennità di turno	€ 24.200,00
11	Indennità di reperibilità + lavoro straordinario in reperibilità	€ 35.150,00
12	Art. 84 CCNL 16-11-2022 -compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies	€ 36.261,17

13	Art. 68, comma 2, lett. g) – compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21-05-2018	€ 75.959,89
13	Art. 15 – comma 3 – del CCNL 16-11-2022 : (Progressioni verticali) Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa Area.	€ 7.843,81
		€ 704.278,07
14	Somme rinviate	€ 10.518,37

Eventuali osservazioni sull'utilizzo delle risorse :

Le risorse del presente CCDI (€ 714.796,44) verranno utilizzate, per l'anno 2025, per € 704.278,07. La parte residua pari a € 10.518,37 sarà rinviata al prossimo anno

UTILIZZAZIONE

Art. 80 - comma 1 del CCNL 16.11.2022

1. *Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; 100 incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente.*

Le risorse di cui sopra vengono utilizzate come segue :

- € 6.612,76 corrispondenti alle differenze "a regime" tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del CCNL 21-05-2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali di tutto il personale in servizio nel corso **dell'anno 2025**;
- € 6.514,65 corrispondenti alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 79 - comma 1 - lett. "d" del CCNL 16-11-2022 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali di tutto il personale in servizio nel corso **dell'anno 2025**;
- € 28.656,72 corrispondenti - a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale (01-04-2023), senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, alla quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3;
- € 198.240,46 per sostenere i costi delle **Progressioni economiche orizzontali storiche: Art. 80-comma 1 del CCNL 16-11-2022** (risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b) vale a dire del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale" ;
- € 55.000,00 per sostenere - **nell'anno 2025**, il pagamento dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33 del CCNL 22-01-2004. Tali risorse, vengono portate in decremento dei valori costituenti il "Fondo" dell'anno di riferimento. Eventuali economie realizzatesi a consuntivo verranno convogliate nelle risorse - di cui all'art. 68 - comma 1 - ultimo periodo del CCNL 21-05-2018 - dell'anno successivo.
- € 688,61 per corrispondere - **nel corso del 2025** - al personale avente diritto - l'indennità di cui all'art. 37 comma 4 del CCNL 06-07-1995 (£ 1.500.000) a tutto il personale dell'ex ottava qualifica, che ne

beneficia alla data di stipulazione del CCNL 31-03-1999, non investito di un incarico di posizione organizzativa. Eventuali economie realizzatesi a consuntivo verranno convogliate nelle risorse - di cui all'art. 68 - comma 1 - ultimo periodo del CCNL 21-05-2018 - dell'anno successivo.

Art. 80 - comma 2 del CCNL 16.11.2022

Lettere a) e b) - € 190.000,00 per incentivare il raggiungimento degli obiettivi di "performance" di cui all'art. 80 - comma 1 - lettere a e b del CCNL 16-11-2022. Dette risorse verranno ripartite fra le diverse aree in cui si articola l'Ente sia in funzione del numero dei dipendenti in "servizio" nell'anno di riferimento, sia in funzione della categoria contrattuale da ciascuno posseduta.

Ai fini di cui sopra non verranno presi in considerazione:

- i dipendenti con incarico di elevata qualificazione, limitatamente al periodo di affidamento delle relative funzioni;
- i dipendenti in posizione di comando, limitatamente al periodo di validità del comando;
- i dipendenti in aspettativa senza assegni, limitatamente alla durata della medesima;
- i dipendenti trasferiti ad altri Enti per mobilità o dimissionari, limitatamente al periodo di mancata prestazione di servizio.

Il sistema di incentivazione del personale - in funzione delle disposizioni di cui alla deliberazione della Giunta Provinciale n. 71 del 17-05-2012 - è collegato:

al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (Risultati);

alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,

alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi (Valutazione delle competenze e dei comportamenti);

sul livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), attraverso la conformazione di schede di valutazione individuali.

La definizione dei premi incentivanti individuali verrà quindi definita, al termine dell'esercizio di riferimento, fermi rimanendo sia il requisito di cui al punto che precede, sia la ripartizione reale di cui sopra - in funzione:

- **del parametro di categoria:** nell'ambito del budget assegnato a ciascun Area, la quota verrà ripartita tra il personale in funzione del parametro di categoria posseduta al momento della valutazione, secondo gli indicatori di cui a seguire, ulteriormente rapportati, in caso di part-time, alla percentuale di servizio:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	118
B	136
C	148
D	172

- **della valutazione individuale conseguita, nella misura del 70% :** sulla base delle schede individuali a ciascun dipendente viene attribuito un punteggio, proporzionalmente parametrato, secondo le valutazioni espresse nelle citate schede.

- **della presenza in servizio, nella misura del 30%.**

Per ciascun dipendente dovrà essere definito un indice di presenza determinato da:

$$\frac{\text{Giornate di lavoro effettuate} \times 100}{\text{Giornate di lavoro effettuabili}}$$

Le giornate di lavoro effettuabili sono le giornate lavorabili annue teoriche (esclusi i sabati, le domeniche, le altre festività del calendario civile e la festa del Santo Patrono).

Le giornate di lavoro effettuate sono le giornate effettivamente lavorate. Per quanto attiene la presenza in servizio si stabilisce che - ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale - non siano considerate le assenze relative a: malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai sensi della Legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza.

Ai fini distributivi, le parti - ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi - stabiliscono che , in caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente sia valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

Ai fini liquidativi il Dirigente responsabile, al termine dell'esercizio di riferimento, oltreché a rilevare, attraverso i report del controllo interno di gestione, il raggiungimento degli obiettivi provvederà a conformare, secondo le regole di cui a seguire, le schede di valutazione individuale, attribuendo, in sintonia con quanto previsto dal " Sistema di valutazione" di cui al Decreto Presidenziale n. 112 del 23.12.2024, a ciascun dipendente partecipante al raggiungimento degli obiettivi di performance, un punteggio, espresso in 100mi (centesimi), secondo i parametri di cui al sopra riportato detto sistema.

Per quanto attiene alla conformazione delle schede individuali di valutazione si stabilisce quanto segue:

- Nel corso dell'esercizio di riferimento è svolta una sistematica attività di monitoraggio finalizzata alla verifica del livello di realizzazione degli obiettivi, anche al fine di adottare i necessari interventi correttivi, in vista del migliore e più efficace conseguimento dei risultati attesi.
- Le schede di valutazione dovranno essere compilate dal responsabile del Servizio o dell'Ufficio a cui appartiene il dipendente, sottoscritte dal medesimo o ad esso comunicate e, quindi, inviate al Dirigente responsabile. Il Dirigente responsabile, una volta ricevute le schede, potrà apportare, con le dovute e circostanziate motivazioni, modifiche correttive alla valutazione resa dal responsabile di Servizio o Ufficio. Tali modifiche correttive dovranno essere, mediante sottoscrizione o comunicazione scritta, portate a conoscenza dell'interessato.
- La conoscenza del giudizio valutativo finale, da parte del valutato, si intende realizzata sia con la sottoscrizione autografa della scheda finale, sia con l'invio della medesima da parte del Dirigente competente.
- Nel caso di presa visione, qualora il dipendente non condivida la valutazione finale dovrà far rilevare il proprio dissenso non sottoscrivendo, sulla scheda, la dicitura " per accettazione " motivando, sempre sulla medesima, le ragioni del proprio dissenso.
- Nel caso invece di invio della scheda valutativa finale, il dipendente, qualora non condivida la valutazione medesima, dovrà evidenziare il proprio dissenso mediante apposita e motivata nota scritta da inviare al Dirigente competente.

Le schede individuali finali, conservate con la massima cura dal Settore competente, nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali di cui al D.L.vo n° 196/2003, una volta divenute definitive con la sottoscrizione per presa visione da parte del valutato o con l'invio, dovranno, a cura del dirigente responsabile, essere riepilogate in un prospetto complessivo e inviate al Servizio gestione economica del personale entro il 15 giugno 2026. Eventuali ricorsi proposti dai dipendenti - entro il 22 giugno 2026 - verranno presi in esame, da una apposita Commissione, ai fini della sola revisione o conferma della valutazione, entro il 29 giugno 2026.

Tale Commissione collegiale sarà formata: dal Direttore Generale o dal Segretario Generale - con funzioni

di Presidente - dal Direttore del Settore AA.GG. - Economico Finanziario - Vigilanza - Area Personale e Organizzazione - dal Dirigente del Settore a cui appartiene il ricorrente, o loro sostituti - da n. 1 Rappresentante delle Organizzazioni Sindacali Territoriali e da n. 1 Rappresentante della R.S.U.

Le decisioni sono prese a maggioranza con giudizio insindacabile. In caso di parità, prevale il voto del Presidente.

Si conviene fin d'ora che hanno titolo a sostituire i Dirigenti sopra menzionati, in caso di loro assenza o impedimento, gli incaricati di elevata qualificazione delle rispettive aree.

E' data facoltà al ricorrente, previa richiesta scritta, di essere sentito in occasione dell'esame del ricorso.

La liquidazione definitiva delle quote economiche di performance verrà effettuata, a seguito dell'esauritiva decisione dei ricorsi presentati, entro il mese di Luglio 2026.

Si confermano **per l'anno 2025** le disposizioni per cui i compensi derivanti dall'applicazione del **Regolamento di cui al Decreto del Presidente della Provincia n. 7/2024 (incentivi per funzioni tecniche)**, concorrono alla determinazione delle percentuali di attribuzione dei compensi di performance di cui all'art. 68 comma 2 - lett. "a" e "b" del CCNL 21-05-2018.

Le percentuali di attribuzione di cui al comma che precede, vengono, **per l'anno 2025**, così confermate:

Scaglioni progressivi	da	a	Percentuale di attribuzione
Fino a		€ 1.000,00	100%
	€ 1.001,00	€ 1.500,00	80%
	€ 1.501,00	€ 2.000,00	60%
	€ 2.001,00	€ 2.500,00	50%
	€ 2.501,00	€ 3.000,00	40%
	€ 3.001,00	€ 4.000,00	30%
Oltre 4.000			10%

Il valore economico, ottenuto a seguito dell'applicazione delle percentuali sopra indicate, verrà recuperato al fondo per la performance per essere ripartita, fermi i criteri di cui al precedente punto 5), fra tutto il rimanente personale non soggetto alla riduzione di cui sopra.

Si terrà conto, ai fini riduttivi, dei compensi liquidati nel corso dell'esercizio finanziario 2025.

Sono fatte salve in ogni caso le disposizioni di cui all'art. 71 - comma 1 - della Legge n. 133/2008, che prevede : *"Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonche' di ogni altro trattamento accessorio."*

Lettera c) - indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21-05-2018 e 84 bis del CCNL 16-11- 2022: (1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.) Il fabbisogno complessivo annuo ammonta - **presumibilmente - per l'anno 2025 - a € 19.150,00.** Tali importi riguardano le spese sostenute, nel corso del sopra citato periodo, per remunerare - in osservanza alle disposizioni di cui ai CC.CC.NN.LL. e **alle specifiche determinazioni dirigenziali di attribuzione** - le seguenti prestazioni:

- indennità di rischio;
- indennità maneggio valori
- Indennità di disagio

Per quanto attiene **l'indennità di rischio**, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21-05-2018, confermati, per l'anno

2025, ai fini dell'individuazione delle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, i dispositivi di cui al CCDI 2023-2025, **saranno presumibilmente utilizzate** - per l'anno **2025** - some pari a € **17.250,00**.

Per quanto attiene l'**indennità di maneggio valori** di cui all'art. 70 bis del CCNL 21-05-2018, confermate le disposizioni di cui al CCDI 2023/2025 in ordine all'importo giornaliero da erogare, **saranno presumibilmente utilizzate** - per l'anno **2025** some pari a € **1.900,00**.

Per quanto attiene, infine, l'**indennità di disagio**, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21-05-2018, confermate le disposizioni di cui al CCDI 2023/2025 in ordine all'importo giornaliero da erogare, **non si prevedono** - per l'anno **2025** - erogazioni di somme a tal titolo.

Lettera d) - **indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000**. Per quanto attiene alla corresponsione dell'**indennità di turno** di cui all'art. 30 del CCNL 16-11-2022 **saranno presumibilmente utilizzate** - per l'anno **2025** some pari a € **24.200,00**.

Lettera e) - In funzione dell'istituzione dei servizi di pronta reperibilità in materia di **Viabilità Stradale e Protezione Civile**, **saranno presumibilmente destinate** - per l'anno **2025** - alla remunerazione del personale impegnato nella realizzazione dei medesimi - le seguenti somme:

Servizio di reperibilità per la viabilità stradale	€ 29.000,00
Servizio di reperibilità per la protezione civile	€ 6.150,00
TOTALE	€ 35.150,00

Tale valori si intendono comprensivi sia dell'indennità di cui all'articolo 24 del CCNL 12-05-2018, sia degli eventuali compensi per lavoro straordinario.

Lettera f) - **indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 del CCNL 16-11-2022**. Tali compensi, da destinarsi - ai sensi dell'articolo 80 - comma 2 - lett. "2" del CCNL 16-11-2022 - alla remunerazione di specifiche responsabilità affidate al personale **delle Aree degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari/EQ**, che non risulti incaricato di elevata qualificazione ammontano, **per l'anno 2025** - sulla base di quanto disposto con l'appendice integrativa al CCDI 2017 sottoscritta in data 19-06-2018 - con l'appendice integrativa al CCDI 2018 sottoscritta in data 15-05-2019 - con l'appendice integrativa al CCDI 2019 sottoscritta in data 19-05-2020 e con l'appendice integrativa al CCDI 2020 - sottoscritta in data 18-06-2021 e con l'appendice integrativa al CCDI 2021 - sottoscritta in data 27-12-2021 - con l'appendice integrativa al CCI 2022 - sottoscritta in data 28-12-2022 - e con l'appendice integrative al CCI 2023 - sottoscritta in data 28-12-2023 a € **36.261,17**. Tale somma viene utilizzata per compensare specifiche responsabilità affidate - **con atto formale** - al personale appartenente **Aree degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari/EQ** che non risulti incaricato di elevata qualificazione. Il pagamento delle indennità di cui al presente punto verrà **effettuato entro il mese di giugno 2026**.

Lettera 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; Le risorse derivano da:

- **SETTORE LAVORI PUBBLICI - EDILIZIA** (ex Art. 15 - comma 1 - lettera "k" del CCNL 01-04-1999)
- Per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale sulla base dei contenuti dispositivi di cui al D.Lgs n. 50/2016 e D.Lgs. n. 36/2023 e all'approvazione del regolamento recante norme per la ripartizione degli incentive per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del medesimo

decreto che include il regolamento riferito all'articolo 13 bis della legge n. 114 del 2014 (*"Regolamento per la ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione"*) e del medesimo Regolamento approvato con Decreto Presidenziale n. 7 del 01.02.2024. **Per l'anno 2025** gli importi, di cui al presente punto sono stati quantificati - a seguito di apposite indicazioni del Dirigente responsabile di settore - in un importo pari a € 66.763,55;

- **AREA SEGRETERIA AFFARI GENERALI - UFFICIO LEGALE** (art. 27 del CCNL 14-09-2000). Le modalità e i criteri di distribuzione dell'incentivazione in parola sono stabilite sulla base di apposito regolamento (**deliberazione n. 51 del 31-05-2016**) in osservanza alle disposizioni di cui al D.L. n. 90/2014 convertito nella Legge n. 114/2014. **Per l'anno 2025** gli importi, di cui al presente punto (ex art. 27 del C.c.n.l. 14-09-2000) , sono stati quantificati - con apposite determinazioni del Dirigente responsabile di area - in un importo pari a € 9.196,34.

Per i compensi di cui sopra si richiamano gli accordi in ordine alla concorrenza dei medesimi alla determinazione delle percentuali di attribuzione dei compensi di performance di cui all'art. 80 comma 2 - lett. "a" e "b" del CCNL 16-11-2022 (performance organizzativa e individuale) e all'art. 17 del medesimo CCNL (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato E.Q.)

Lettera j) - progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili. Sono previsti € 20.000,00 per la corresponsione degli emolumenti di cui - all'art. 14 (progressioni fra le aree) del CCNL 16-11-2022.

Esse verranno ripartite - con nota del Dirigente dell'area personale e organizzazione - fra le diverse aree in cui si articola l'Ente in funzione delle disposizioni di cui all'art. 5 - comma 5 - **del CCI parte giuridica 2023/2025 sottoscritto in data 20-10-2023**. Tale ripartizione avrà carattere vincolante per l'esercizio finanziario a cui si riferisce. Le somme eventualmente non utilizzate, rispetto alla ripartizione budgetaria **verranno ripartite su altri settori al solo fine di colmare eventuali differenziali stipendiali parzialmente carenti di risorse o convogliate nelle risorse - di cui all'art. 80 - comma 1 - ultimo periodo del CCNL 16-11-2022 - dell'anno successivo.**

La progressione economica, nei limiti del budget, avrà carattere selettivo e di merito e si svolgerà in funzione delle disposizioni di cui all'art. 5 **del CCI parte giuridica 2023/2025 sottoscritto in data 20-10-2023** come di seguito specificato :

Requisiti di partecipazione

Concorrono alla selezione

i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

i dipendenti che non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche all'interno delle aree</i>				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Capacità culturali e professionali	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	65	25	10	100
Funzionari E.Q.	75	15	10	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della Progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle 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.

Nel caso di diversi sistemi di valutazione si procederà per equivalenza riconducendo la valutazione esterna a quella prevista dal sistema vigente presso l'Ente.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nella medesima Area (o equivalente secondo i pregressi sistemi di inquadramento), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula: $\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) / (\text{n. anni di anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}) \times (\text{anni di servizio del candidato})$.

Le frazioni di tempo superiore a 6 mesi equivalgono ad anno intero.

Capacità culturali e professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le capacità culturali e professionali vengono come di seguito valutate :

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi fino alle 4 ore, 0,4 per corsi di durata superiore alle 4 ore e inferiore alle 6 ore, 1 per corsi di durata superiore a 6 ore e inferiore a 8 ore, 1,5 per corsi di durata superiore a 8 ore, 3 per corsi con superamento esame finale entro il limite di 4 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi fino alle 4 ore, 0,4 per corsi di durata superiore alle 4 ore e inferiore alle 6 ore, 1 per corsi di durata superiore a 6 ore e inferiore a 8 ore, 1,5 per corsi di durata superiore a 8 ore, 3 per corsi con superamento esame finale entro il limite massimo di 4 punti

Le capacità culturali e le capacità professionali acquisite a seguito di percorsi formativi sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
 - i titoli di studio e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della progressioni economiche all'interno delle aree, **purché attinenti alle attività e funzioni della Provincia;**
 - la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel quinquennio conseguita fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica delle progressioni economiche all'interno delle aree, **purché attinenti alle attività e funzioni della Provincia.**
- Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come sopra specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza.

Per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato

nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale conseguita, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro, ...).

Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi della valutazione della performance triennale e dell'esperienza professionale per operatori e operatori esperti e ai sensi della valutazione della performance triennale, dell'esperienza professionale e delle capacità culturali e professionali per Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito – fatta salva l'applicazione del precedente punto - il punteggio più elevato all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Le modalità attuative vengono riassunte nello schema prospettico di cui a seguire:

[illegible]

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Le valutazioni individuali ai fini della performance - ragguagliate alla media nel triennio preso in considerazione - **conformate secondo i dettami e le procedure di cui al Sistema di valutazione approvato con Decreto Presidenziale n. 112/2024 dovranno essere** riepilogate in apposita graduatoria per ognuno dei passaggi attivati e dovranno essere inviate, per la pubblicazione, al Servizio gestione amministrativa del personale.

Per il personale "comandato" a prestare servizio presso altri Enti, la valutazione individuale, utile ai fini della progressione economica orizzontale, ferme restando le tempistiche di cui agli accordi annuali, verrà confermata - sulla base della scheda di valutazione e di idonea relazione illustrativa fornita dall'Ente presso il quale il dipendente presta servizio - dal Dirigente dell'area nella quale il medesimo risulta incardinato.

In caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c. maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d. maggior età anagrafica.

Le graduatorie dovranno indicare, per ogni area:

- il numero totale delle progressioni annuali effettuate, distinto per categorie e posizioni economiche;
- il nominativo degli aventi diritto alla progressione.

Avverso l'esito della selezione è ammesso, entro i termini di cui sopra ricorso da presentarsi all'apposita Commissione collegiale - ai fini della sola revisione o conferma della valutazione - formata: dal Direttore Generale, se nominato, o dal Segretario Generale - con funzioni di Presidente - dal Direttore dell'area Personale e Organizzazione - dal Dirigente dell'Area a cui appartiene il ricorrente, o loro sostituti - da n. 1 Rappresentante delle Organizzazioni Sindacali Territoriali e da n. 1 Rappresentante della R.S.U.;

Le decisioni sono prese a maggioranza con giudizio insindacabile. In caso di parità, prevale il voto del Presidente. Hanno titolo a sostituire i Dirigenti sopra menzionati, in caso di loro assenza o impedimento, gli incaricati di elevata qualificazione delle rispettive aree.

E' data facoltà al ricorrente, previa richiesta scritta, di essere sentito in occasione dell'esame del ricorso. A tal uopo ogni dipendente potrà prendere visione, nel rispetto delle norme sulla tutela dei dati personali di cui al D.L.vo n° 196/2003, di tutti gli atti relativi alla procedura interessata.

Trascorso inutilmente il periodo destinato alla presentazione dei ricorsi, ovvero successivamente alla loro decisione, il Servizio gestione amministrativa del personale provvederà alla formulazione di una proposta di determinazione da sottoporre alla firma del Dirigente dell'area personale e organizzazione. La liquidazione degli importi individuali di spettanza, comprensivi degli arretrati, verrà effettuata dal servizio gestione economica del personale entro il periodo di paga relativo al mese di maggio 2026

Fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e risultato alle Elevate Qualificazioni

- 1) Gli incarichi relativi all'area delle elevate qualificazioni sono stati conferiti - dai dirigenti di settore, con provvedimento scritto e motivato, sulla base :
 - del Regolamento - per la disciplina dell'istituto delle Posizioni Organizzative - allegato al decreto Presidenziale n. 99 del 22-12-2020;
 - del decreto Presidenziale n. 14 in data 09.03.2021 con il quale si è proceduto ad uniformare la valutazione degli incarichi di posizione organizzativa istituiti e istituendi, approvando i nuovi allegati: 1) Graduazione delle aree delle posizioni organizzative / alte professionalità; 2) Nota metodologica per la valutazione delle posizioni organizzative e alte professionalità;
 - del decreto Presidenziale n. 41 del 10-05-2021 con il quale si è disposto : *" 1. di approvare la valutazione (c.d. Pesatura) dei titolari di Posizione Organizzativa secondo le schede redatte dal Nucleo di Valutazione con verbale in data 05.05.2021, acquisite agli atti, con applicazione dal 01.01.2021. 2. di demandare al Responsabile del settore Personale l'applicazione a ciascun titolare di Posizione Organizzativa dell'indennità di posizione spettante, nell'ambito delle risorse assegnate. 3. di disporre che il presente provvedimento, venga notificato ai dipendenti interessati, alle RSU e sia comunicato all'Ufficio Personale; 4. di disporre, altresì, che il presente provvedimento venga pubblicato sul sito istituzionale della Provincia, nella sezione "Amministrazione Trasparente";*
- 2) I titolari della posizione organizzativa, di cui al punto 1) sono stati individuati in ossequio ai criteri generali stabiliti dal Regolamento di cui sopra, fra i dipendenti appartenenti alla ex-categoria "D".
- 3) Il fondo annuale complessivo , fermi rimanendo i dispositivi in ordine alla durata degli incarichi, ammonta, pertanto, **per l'anno 2025 a € 148.000,00.**
- 4) Esso comprende sia i valori inerenti la retribuzione di posizione degli incaricati di elevata qualificazione, sia i valori inerenti la retribuzione di risultato del personale medesimo;
- 5) Detti valori sono stati determinati, per **l'anno 2025**, in funzione dell'effettiva "pesatura " delle posizioni previste dall'ordinamento dell'Ente, disposte del Nucleo di Valutazione, attraverso il quale si è provveduto alla revisione della graduazione di alcune posizioni in funzione dei nuovi e maggiori compiti.
- 6) I risultati delle attività svolte dagli incaricati dell'area delle posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale.
- 7) La valutazione dei risultati dovrà tenere conto dell'attività dell'incaricato, in relazione agli obiettivi assegnati, delle capacità del medesimo, della durata dell'incarico.
- 8) La valutazione sarà effettuata dal dirigente dell'area al quale appartiene ogni singolo incaricato, utilizzando i parametri e i report valutativi di cui al sistema di misurazione della performance adottato con Decreto Presidenziale n. 112/2024.
- 9) La corresponsione della retribuzione di risultato verrà effettuata, proporzionalmente al punteggio conseguito nonché al periodo di affidamento delle funzioni. Eventuali economie derivanti dalla **valutazione rappresenteranno economie di bilancio senza possibilità di recupero all'annualità successiva.**
- 10) In relazione alla corresponsione, al personale incaricato di elevata qualificazione, dei compensi professionali spettanti ai legali dell'avvocatura della Provincia di Vercelli (di cui al regolamento adottato con deliberazione n. 51 del 31-05-2016) e dei compensi per funzioni tecniche (di cui al regolamento adottato con al Decreto Presidenziale n. 48 del 19-11-2018 e n. 7 del 01.02.2024) le parti convengono che l'erogazione dei medesimi determini **una corrispondente rimodulazione dell'indennità di risultato secondo i parametri correttivi di cui a seguire:**

da	a	percentuale di attribuzione
500	1.000,00	70,00%
1.001,00	1.500,00	65,00%
1.501,00	2.000,00	60,00%
2.001,00	2.500,00	55,00%
2.501,00	3.000,00	50,00%
3.001,00	3.500,00	45,00%
3.501,00	4.000,00	40,00%
4.001,00	4.500,00	30,00%
4.501,00	5.000,00	20,00%
Oltre i 5.000		10,00%

- 12) Si terrà conto, ai fini di cui sopra, dei compensi liquidati nel corso dell'esercizio finanziario **2025**.
- 13) In applicazione dei parametri correttivi di cui sopra, l'Ufficio pagatore provvederà, al ricorrere delle condizioni sopra esposte, alla contabilizzazione e accantonamento delle economie.
- 14) Tali economie verranno destinate al fondo per la performance organizzativa del medesimo anno.
- 15) La corresponsione della retribuzione di risultato, ferma rimanendo l'applicazione dei criteri distributivi di cui ai punti che precedono, verrà effettuata, **entro il mese di luglio 2025**.
- 16) Nel caso in cui le risorse del Fondo di cui al punto 3) non vengano totalmente utilizzate, le rimanenze saranno **destinate, nel medesimo anno, alla corresponsione dei premi legati alla performance organizzativa**, nel rispetto dei vincoli di bilancio e ai sensi di quanto disposto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

Eventuali osservazioni sulla costituzione del fondo:

In osservanza alle disposizioni di cui all'art. 79 del CCNL 16-11-2022 - tenuto conto della certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti in data 19-12-2017 in ordine alle risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017 - il Fondo risulta costituito :

RISORSE STABILI

da un unico importo consolidato - ai sensi di cui all'art. 67 - comma 1 - del CCNL 21-05-2018 - di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) , del CCNL del 22.1.2004 pari a € 650.258,28. Esso - rispetto alla quantificazione relativa all'anno 2017 - differisce per un importo "maggiore" pari a € 2.111,11 corrispondenti al mancato inserimento fra le poste stabili delle retribuzioni individuali di anzianità del personale cessato successivamente alla data del 1 gennaio 2000 e precisamente: € 1.247,74 (Differenziale CASNARDI Arturo riferito all'anno 2011) e € 863,37 (Differenziale OTTAVIS Giuseppe riferito all'anno 2017) e € 1273,76 (somma degli importi erroneamente calcolati come differenziali stipendiali dei dipendenti cessati nell'anno 2003).

Nell'importo consolidato di cui sopra risulta ricompreso, altresì, l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 , del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate , nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità" (vedasi parere ARAN CFL 21 in data 31-10-2018). Tale importo resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi salvo maggiori utilizzi determinatesi in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 7 - comma 4 - lettera "u" del CCNL 21-05-2018.

Tuttavia, le menzionate risorse devono essere depurate o decrementate di quelle che - ai sensi dell'art.67, comma 1, lettera "a" del CCNL 21.05.2018 - secondo periodo - l'Ente ha destinato, nel corso dell'anno 2017 (€ 115.958,00), alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

L'importo complessivo di tale retribuzione - nel corso dell'anno 2025 - in ottemperanza alle disposizioni di cui:

- al Regolamento - per la disciplina dell'istituto delle Posizioni Organizzative - allegato al Decreto Presidenziale n. 99 del 22.12.2020;
- al Decreto Presidenziale n. 14 in data 09.03.2021 con il quale si è proceduto ad uniformare la valutazione degli incarichi di posizione organizzativa istituiti e istituendi, approvando i nuovi allegati: 1) Graduazione delle aree delle posizioni organizzative/alte professionalità; 2) Nota metodologica per la valutazione delle posizioni organizzative e alte professionalità;
- del verbale del Nucleo di Valutazione n. 3 in data 05.05.2021 - con il quale, di concerto con i Dirigenti e sulla base delle schede di cui al decreto n. 41/2021 - si è provveduto ad effettuare la graduazione delle istituite posizioni organizzative;
- al Decreto Presidenziale n. 41 del 10.05.2021 con il quel si è disposto: "1. di approvare la valutazione (c.d. Pesatura) dei titolari di Posizione Organizzativa secondo le schede redatte dal Nucleo di Valutazione con verbale in data 05.05.2021, acquisite agli atti, con applicazione dal 01.01.2021. 2. di demandare al Responsabile del settore Personale l'applicazione a ciascun titolare di Posizione Organizzativa dell'indennità di posizione spettante, nell'ambito delle risorse assegnate. 3. di disporre che il presente

provvedimento, venga notificato ai dipendenti interessati, alle RSU e si comunicato all'Ufficio Personale;
4. di disporre, altresì, che il presente provvedimento venga pubblicato sul sito istituzionale della Provincia, nella sezione "Amministrazione Trasparente";

Sono state **sopra utilizzate** – rispetto all'anno 2017 – e, pertanto, quantificate, in € 148.000,00, con effetti "decrementali" rispetto alla costituzione del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Conseguentemente le complessive risorse ammontano, **per l'anno 2025**, a € 502.258,28. L'importo di cui sopra è, tuttavia, stabilmente incrementato:

- di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019 (**€ 14.809,60**);
- da un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del CCNL 21.05.2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali, tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio dalla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (**€ 14.072,08**);
- dall'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti **al personale cessato dal servizio nell'anno 2019**, compresa la quota di tredicesima mensilità; (l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragion d'anno) **per un importo pari a € 956,02**;
- dall'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti **al personale cessato dal servizio nell'anno 2020**, compresa la quota di tredicesima mensilità; (l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragion d'anno) **per un importo pari a € 3.010,93**;
- dall'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti **al personale cessato dal servizio nell'anno 2021**, compresa la quota di tredicesima mensilità; (l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragion d'anno) **per un importo pari a € 14.765,53**;
- dall'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti **al personale cessato dal servizio nell'anno 2022**, compresa la quota di tredicesima mensilità; (l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragion d'anno) **per un importo pari a € 1.965,34**;
- dall'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti **al personale cessato dal servizio nell'anno 2023**, compresa la quota di tredicesima mensilità; (l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragion d'anno) **per un importo pari a € 86,06**;
- dall'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti **al personale cessato dal servizio nell'anno 2024**, compresa la quota di tredicesima mensilità; (l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragion d'anno) **per un importo pari a € 958,88**;
- di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165;
- dall'importo (**€ 9.717,50**) di cui all'art. 79 – comma 1 – lettera "b" del CCNL 16-11-2022 : *"1. La parte **stabile** del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse: [...] b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;*
- di un importo corrispondente (**€ 13.204,10**) alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 16-11-2022 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;

- da un importo (€ 47.057,35) - a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 del CCNL 16-11-2022 - corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.
- dall'importo (€ 10.000,00) ai sensi di quanto disposto dall'art. 14, comma 1-bis del D.L. 14 marzo 2025, n. 25 convertito con modificazioni dalla Legge 9 maggio 2025, n. 69 che dispone: *"A decorrere dal 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il Fondo risorse decentrate riservate al personale in servizio fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48 per cento delle somme destinate alla componente stabile del Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nel 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali"*. Tramite Decreto Presidenziale n. 166 del 11.11.2025 si è disposto quanto segue: *"di destinare, affinché il fondo risorse decentrate del personale delle aree venga integrato, nella parte stabile, ai sensi del D.L. 14 marzo 2025, n. 25 convertito con modificazioni dalla Legge 9 maggio 2025, n. 69 - per l'anno 2025 e seguenti - un importo pari ad € 10.000,00"*. Inoltre, l'incremento di parte stabile del Fondo ha avuto il benestare da parte del Collegio dei Revisori, i quali con Verbale n. 27 del 17.11.2025 hanno rilasciato parere favorevole all'incremento del Fondo parte stabile dell'importo di € 10.000,00.

Le complessive risorse stabili ammontano, pertanto, per l'anno 2025 a € 632.861,67, così come stabilito con determinazione dirigenziale n. 1364 del 19.11.2025.

RISORSE VARIABILI

Il Fondo per l'anno 2025 è alimentato, con:

- le 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 o contrattuali:
 - **AREA SEGRETERIA AFFARI GENERALI - UFFICIO LEGALE** (art. 27 del CCNL 14-09-2000). Le modalità e i criteri di distribuzione dell'incentivazione in parola sono stabilite sulla base di apposito regolamento (deliberazione n. 51 del 31-05-2016) in osservanza alle disposizioni di cui al D.L. n. 90/2014 convertito nella Legge n. 114/2014. Per l'anno 2024 gli importi, di cui al presente punto (ex art. 27 del C.c.n.l. 14-09-2000), sono stati quantificati - con apposite determinazioni del Dirigente responsabile di area - in un importo pari a € 9.196,34.
 - **AREA LAVORI PUBBLICI - EDILIZIA** - Per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale sulla base dei contenuti dispositivi di cui al D.Lgs. n. 50/2016 e al D.Lgs. n. 36/2023 è stato adottato - con Decreto Presidenziale n. 48 del 19-11-2018 - il Regolamento recante norme per la

ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113, rivisto con successivo Decreto Presidenziale n. 7 del 01.02.2024. Per l'anno 2024 gli importi, di cui al presente punto sono stati quantificati - a seguito di apposite indicazioni del Dirigente responsabile di settore - in un importo pari a € 66.763,55;

- degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nel l'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017, per un importo complessivo pari a € 128.154,29, derivante da:
 - **rimborsi dalla Regione Piemonte (€ 94.935,08)** in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 10 - comma 5 - della Legge Regionale Piemonte n. 23/2015;
 - **deliberazione della Giunta Regionale n. 33-6139 in data 15-12-2017** con la quale è stata disposta l' Approvazione della revisione dello schema tipo di convenzione di cui alla D.G.R. n. 61-2671 del 21.12.2015 per l'utilizzo di personale regionale distaccato presso le province e la città metropolitana - ai sensi dell'art. 12 comma 4 della legge regionale n. 23/2015 - che all'art. 32 prevede: " Servizio di reperibilità per la protezione civile. Il servizio di reperibilità viene garantito dai dipendenti addetti alla funzione e, nelle more della riorganizzazione dell'area di reperibilità, dai dipendenti addetti ad altre funzioni che svolgevano già tale servizio, secondo le modalità in uso in ogni provincia o Città metropolitana con oneri a carico della regione. " (€ 7.714,61) ;
 - **rimborsi dalla Regione Piemonte (€ 25.504,60)** in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 10 - comma 4 - della Legge Regionale Piemonte n. 23/2015;
- dagli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA (€ 334,87), di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
- con gli importi di cui all'art. 79 - comma 2 - lett. "b" del CCNL 16-11-2022 "un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa" per un importo pari a € 44.896,18 - di cui al Decreto Presidenziale n. 166 del 11.11.2025;
- con gli importi di cui all'art. 79 - comma 2 - lett. "d" del CCNL 16-11-2022: con i risparmi accertati a consuntivo nel corso dell'anno 2023 derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; (€ 8.685,63);
- **dagli importi (€ 7.481,96) di cui all'art. 79 - comma 3 del CCNL 16-11-2022** "In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022) con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 61 di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL)" per un importo pari a € 7.481,96 di cui al Decreto Presidenziale n. 166 del 11.11.2025.
- **gli importi di cui all'art. 80 - comma 1 - ultimo periodo del CCNL 16-11-2022** ("Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile. ; [...]) "Esse si riferiscono a:
 - mancato utilizzo di parte delle risorse di cui all'art. 79, comma 1- bis del CCNL 16.11.2022 (Differenziali D1 - D3 e B1 - B3) relative all'anno 2024 per un importo pari a € 9.049,49;

- economie derivanti da accantonamenti del **precedente esercizio 2024** per € 62,15;
- economie derivanti da **minori o maggiori** somme erogate nel corso del 2024 per € 3.327,40

Dette risorse - per un importo pari a € 277.951,85 - risultano conseguenti al **Decreto Presidenziale n. 166 del 11.11.2025** ed alla determinazione del Dirigente del Settore AA.GG - Economico Finanziario - Vigilanza - Area Personale e Organizzazione n. 1364 in data 19.11.2025.

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il sistema di Valutazione e Misurazione della Performance **approvato con Decreto Presidenziale n. 112 del 23-12-2024**.

L'incidenza dei diversi ambiti, in relazione alle diverse valutazioni richieste, è la seguente in correlazione al ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione dell'Ente:

Ambiti di Performance	Elementi di misurazione e valutazione	Incidenza percentuale sulla valutazione				
		Dirigenti		Elevata qualificazione		Personale aree
Organizzativa	Obiettivi di Ente	10		10		5
Organizzativa	Obiettivi di struttura	40	50	30	40	35
Individuale	Obiettivi individuali specifici	10	==	10	0	==
Individuale	Comportamenti organizzativi	40		50		60
totale		100		100		100

In assenza di obiettivi individuali la percentuale relativa di peso è attribuita (in aggiunta alla quota ordinariamente spettante) alla performance organizzativa di struttura, la quale incrementa correlativamente l'incidenza assegnata in funzione delle scelte programmatiche dell'ente.

Gli obiettivi di struttura sono definiti dall'Ente tenendo conto di alcune condizioni di omogeneità tra le diverse unità organizzative, con associazione ad appositi indicatori di performance che consentono di giungere alla misurazione e valutazione delle realizzazioni effettuate.

Gli obiettivi individuali sono conseguiti dal Dirigente con un apporto prevalentemente individuale, a

prescindere dal supporto della struttura diretta e presentano natura non ricorrente e non necessaria, in funzione di specifiche realizzazioni richieste.

Di seguito la percentuale di ponderazione con cui vengono pesati i comportamenti organizzativi del diverso personale (Dirigenti, Incaricati di elevata qualificazione, Funzionari, Istruttori ed Operatori):

I fattori di valutazione dei comportamenti organizzativi - Dirigenti

ITEM	PENSO PONDERALE
Capacità di programmazione e controllo (con particolare riferimento agli aspetti del controllo di gestione)	15%
Creatività e problem solving (capacità di individuare soluzioni alternative, prontezza nella soluzione dei problemi)	15%
Capacità di gestione delle risorse umane: adeguato coordinamento e divisione del lavoro	10%
Capacità di gestione dell'innovazione (sia tecnologica che procedimentale) e capacità di adattamento al cambiamento	15%
Capacità di esercitare la leadership: capacità di creare consenso e di guidare un gruppo di persone; capacità di esercitare il proprio ruolo in modo corretto ed efficace	20%
Contributo all'integrazione e alla cooperazione intersettoriale finalizzata ai risultati	10%
Capacità di valutazione dei collaboratori attraverso una significativa differenziazione dei giudizi	10%

I fattori di valutazione dei comportamenti organizzativi - Incaricati di Elevata Qualificazione

ITEM	PENSO PONDERALE
Creatività e problem solving (capacità di individuare soluzioni alternative, prontezza nella soluzione dei problemi)	20%
Applicazione delle competenze detenute alle attività assegnate	20%
Capacità di adattamento al cambiamento	20%
Contributo all'integrazione e alla cooperazione intersettoriale finalizzata ai risultati	20%
Capacità di gestione del tempo	20%

I fattori di valutazione dei comportamenti organizzativi - Personale del comparto

AREA FUNZIONARI/E.Q.

ITEM	PENSO PONDERALE
Capacità di impiegare le competenze possedute	15%
Grado di accuratezza nel lavoro rispetto a tempi	15%
Capacità di cooperare e lavorare in gruppo	15%
Capacità di relazione, ascolto e attenzione	10%
Autonomia e flessibilità operativa	10%
Capacità di proporre soluzioni innovative	15%
Orientamento al risultato	20%

AREA ISTRUTTORI

ITEM	PENSO PONDERALE
Capacità di impiegare le competenze possedute	15%
Grado di accuratezza nel lavoro rispetto a tempi	15%
Capacità di cooperare e lavorare in gruppo	15%
Capacità di relazione, ascolto e attenzione	10%
Autonomia e flessibilità operativa	10%
Orientamento agli standard di servizio	20%
Interazione con l'utenza	15%

AREA OPERATORI

ITEM	PENSO PONDERALE
Capacità di impiegare le competenze possedute	20%
Grado di accuratezza nel lavoro rispetto a tempi	20%
Capacità di cooperare e lavorare in gruppo	20%
Capacità di relazione, ascolto e attenzione	20%
Adattabilità, flessibilità, elasticità	20%

L'espressione della valutazione avviene attraverso l'attribuzione di punteggi analitici ai diversi fattori di cui sopra al fine di raggiungere ad un punteggio finale totale.

E) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:**

Si richiamano sul punto i principi di selettività di cui al sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con Decreto Presidenziale n. 112 del 23-12-2014 .

F) **illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale :**

Dalla sottoscrizione del contratto - essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di obiettivi di performance in misura superiore a quella di cui all'art. 80 - comma 3 - del CCNL 16-11-2022 - (" 3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2. .) - ci si attende un effettivo incremento della performance individuale e organizzativa collettiva da valutarsi sia in correlazione al livello di raggiungimento degli obiettivi stabiliti con il P.E.G. (Piano esecutivo di gestione) e nel Piano della Performance 2025, sia in considerazione dell'andamento della situazione dotazionale che ha comportato, indubbiamente, un accrescimento delle prestazioni del personale in servizio, in funzione delle disposizioni ripartitorie approvate con la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo.

altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Relazione Tecnico-Finanziaria

Modulo I - La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo delle "Risorse decentrate" in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione **con determinazione del Dirigente dell'Area Personale e Organizzazione n. 1364 del 19-11-2025 e con Decreto Presidenziale n. 166 del 11-11-2025.**

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

Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate **per l'anno 2025** è stata quantificata - ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 67 - comma 1 - del CCNL 21-05-2018 - come segue :

ART. 67 - COMMA 1 - DEL CCNL 21-05-2018	
COMMA 1	
importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche	€ 650.258,28
anno 2025	

L'importo di € 650.258,28, rispetto alla quantificazione relativa all'anno 2017 (€ 646.873,60), differisce per un importo "maggiore" pari a € 3.384,87 corrispondenti al mancato inserimento tra le poste stabili delle retribuzioni individuali di anzianità del personale cessato successivamente alla data del 1 gennaio 2000 e, precisamente:

- € 1.247,74 (Differenziale Casnardi Arturo riferito all'anno 2011);
- € 863,37 (Differenziale Ottavis Giuseppe riferito all'anno 2017)
- € 1.273,76 (somma degli importi erroneamente calcolati come differenziali stipendiali dei dipendenti cessati nell'anno 2003)

Nel corso dell'anno 2025, infatti, tali destinazioni, in ottemperanza alle disposizioni di cui:

- al Regolamento – per la disciplina dell'istituto delle Posizioni Organizzative – allegato al Decreto Presidenziale n. 99 del 22.12.2020;

- al Decreto Presidenziale n. 14 in data 09.03.2021 con il quale si è proceduto ad uniformare la valutazione degli incarichi di posizione organizzativa istituiti e istituendi, approvando i nuovi allegati: 1) Graduazione delle aree delle posizioni organizzative/alte professionalità; 2) Nota metodologica per la valutazione delle posizioni organizzative e alte professionalità;
- del verbale del Nucleo di Valutazione n. 3 in data 05.05.2021 – con il quale, di concerto con i Dirigenti e sulla base delle schede di cui al decreto n. 41/2021 – si è provveduto ad effettuare la graduazione delle istituite posizioni organizzative;
- al Decreto Presidenziale n. 41 del 10.05.2021 con il quale si è disposto: “1. di approvare la valutazione (c.d. Pesatura) dei titolari di Posizione Organizzativa secondo le schede redatte dal Nucleo di Valutazione con verbale in data 05.05.2021, acquisite agli atti, con applicazione dal 01.01.2021. 2. di demandare al Responsabile del settore Personale l'applicazione a ciascun titolare di Posizione Organizzativa dell'indennità di posizione spettante, nell'ambito delle risorse assegnate. 3. di disporre che il presente provvedimento, venga notificato ai dipendenti interessati, alle RSU e si comunicato all'Ufficio Personale; 4. di disporre, altresì, che il presente provvedimento venga pubblicato sul sito istituzionale della Provincia, nella sezione “Amministrazione Trasparente”;

è stato **sopra utilizzato** – rispetto all'anno 2017 – e, pertanto, quantificato, in € **148.000,00**, con effetti “decrementali” rispetto alla costituzione del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

ART. 67 CCNL 21-05-2018	
ART. 67 - COMMA 1 DEL CCNL 21-05-2018	
Importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate da ll'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) , del CCNL del 22.1.2004.	€ 650.258,28
Anno 2025	
ART. 67 - COMMA 1 DEL CCNL 21-05-2018 - SECONDO PERIODO	
Secondo periodo (Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.)	-€ 148.000,00
TOTALE PARZIALE RISORSE CONSOLIDATE	
	€ 502.258,28

L'importo sopra individuato di € **148.000,00** – sconta il parere espresso dalla Corte Conti Liguria - **Deliberazione n. 56/2019/PAR** : “ Il fondo incentivante e le risorse per indennità di posizione e di risultato sono strettamente collegati secondo un sistema di “vasi comunicanti”, in quanto l'eventuale crescita dell'uno può essere compensata dalla diminuzione dell'altro. L'art 15 co 7, infatti, precisa che, in caso di riduzione delle risorse destinate dagli enti locali alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate. Nel caso opposto, spetta alla contrattazione l'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art 23 co 2 d.lgs 75/2017, una riduzione delle risorse del fondo per la contrattazione integrativa di cui all'art 67 CCNL (art 7 co 4 lett u CCNL; cfr., sul punto, Sezione controllo Lombardia delibera n. 200/2018/PAR cit., Sezione controllo Puglia n. 27/PAR/2019).”.

Le risorse sopra descritte sono state, tuttavia, incrementate con i valori e per le motivazioni di cui a seguire:

ULTERIORI RISORSE STABILI	
ART. 79 DEL CCNL 16-11-2022	
Art. 67 - comma 2 CCNL 21-05-2018 - lettera "a" = un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;	€ 14.809,60
Art. 67 - comma 2 CCNL 21-05-2018 - lettera "b" = un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	€ 14.072,08
Art. 67 - comma 2 CCNL 21-05-2018 - lettera "c" = dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno) - ANNO 2019	€ 956,02
Lettera "c1" (dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno) - ANNO 2020	€ 3.010,93
Lettera "c2" (dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno) - ANNO 2021	€ 14.765,53
Lettera "c3" (dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno) - ANNO 2022	€ 1.965,34
Lettera "c3" (dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno) - ANNO 2023	€ 86,06
Lettera "c3" (dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno) - ANNO 2024	€ 958,88
Art. 79 - comma 1 - lettera "b" del CCNL 16-11-2022 ("1. La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse: a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018; b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento	€ 9.717,50

di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;	
Art. 79 – comma 1 – lettera “d” del CCNL 16-11-2022 : “ (d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all’art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	€ 13.204,10
Art. 79 – comma 1 bis del CCNL 16-11-2022 . (1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all’art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell’onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all’art. 78 (Trattamento economico nell’ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.	€ 47.057,35
A decorrere dall'anno 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48 per cento delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali.	€ 10.000,00

per un totale complessivo pari a € 632.861,67.

Sezione II – Risorse variabili :

IMPORTI VARIABILI	
ART. 79 - COMMA 2 - LETT. "A" DEL CCNL 16-11-2022	
ART. 67 - COMMA 3 DEL CCNL 21-05-2018	
a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001; - Sponsorizzazioni, convenzioni, accordi di collaborazione, ecc...	€ 0,00
b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98; - Piani di razionalizzazione	€ 0,00
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; - ICI; Incentivi funzioni tecniche, Avvocatura interna, Art. 53, comma 7 D.Lgs. 165/2001	€ 75.959,89
c) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies - Rimborso Regione funzioni delegate (Protezione civile + Polizia amministrativa + 40% Ambiente)	€ 128.154,29
d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;	€ 334,87
ART. 79 - COMMA 2 - LETT. "B" DEL CCNL 16-11-2022	
un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;	€ 44.896,18
ART. 79 - COMMA 2 - LETT. "C" DEL CCNL 16-11-2022	
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, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;	€ 0,00
ART. 79 - COMMA 2 - LETT. "D" DEL CCNL 16-11-2022	
delle eventuali somme residue , dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999	€ 8.685,63
ART. 79 COMMA 3 DEL CCNL 16-11-2022	
In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018 . Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021	€ 7.481,96

delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.	
ART. 80 COMMA 1 DEL CCNL 16-11-2022	
Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	€ 62,15
	€ 3.327,40
	€ 9.049,49
TOTALE RISORSE	€ 277.951,85

Note esplicative sulle risorse variabili:

Il Fondo per l'anno 2025 è alimentato:

ART. 79 COMMA 2 - LETTERA "A" DEL CCNL 16-11-2022

c) con le 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 o contrattuali :

AREA SEGRETERIA AFFARI GENERALI - UFFICIO LEGALE (art. 27 del CCNL 14-09-2000). Le modalità e i criteri di distribuzione dell'incentivazione in parola sono stabilite sulla base di apposito regolamento (deliberazione n. 51 del 31-05-2016) in osservanza alle disposizioni di cui al D.L. n. 90/2014 convertito nella Legge n. 114/2014. **Per l'anno 2025** gli importi, di cui al presente punto (ex art. 27 del C.c.n.l. 14-09-2000), sono stati quantificati - con apposite determinazioni del Dirigente responsabile di area - **in un importo pari a € 9.196,34.**

AREA LAVORI PUBBLICI - EDILIZIA - Per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale sulla base dei contenuti dispositivi di cui al D.Lgs n. 50/ e al D.Lgs. n. 36/2023 è stato adottato - con Decreto Presidenziale n. 48 del 19-11-2018 - il Regolamento recante norme per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113, rivisto con successivo Decreto Presidenziale n. 7 del 01.02.2024. **Per l'anno 2025** gli importi, di cui al presente punto sono stati quantificati - a seguito di apposite indicazioni del Dirigente responsabile di settore - **in un importo pari a € 75.959,89;**

c) degli importi necessari (**€ 128.154,29**) a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, **di delega** o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi 793 a 800, della Legge n. 205/2017.

Sul punto si precisa che:

- con **Decreto Presidenziale n. 77 del 09.12.2019** si è stabilito: *“di fornire alla delegazione trattante di parte pubblica il seguente indirizzo: “1. il Fondo risorse decentrate del personale delle categorie della Provincia di Vercelli venga rideterminato “in aumento”, per gli anni 2019 e seguenti, attraverso la contabilizzazione in entrata ed in uscita di tutte le somme oggetto di rimborso da parte della regione Piemonte, ai sensi e per gli effetti di cui alla Legge Regionale n. 23/2015 e successive determinazioni attuative, per una somma complessiva di Euro 71.371,41, senza tener conto di quanto stabilito con proprio precedente decreto n. 59 in data 25 ottobre 2019; 2. di demandare alla Direzione Personale l'attuazione del presente decreto e l'adozione dei conseguenti impegni di spesa acquisendo un parere della Corte dei Conti in merito alla verifica della sussistenza delle condizioni di ammissibilità:”*
- con **Decreto Presidenziale n. 100 del 22.12.2020** si è stabilito: *“di fornire alla delegazione trattante di parte pubblica il seguente indirizzo: 1. il Fondo risorse decentrate del personale delle categorie della*

*provincia di Vercelli venga rideterminato "in aumento", **per gli anni 2020 e seguenti**, attraverso la contabilizzazione in entrata di tutte le somme oggetto di rimborso da parte della regione Piemonte, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 10, comma 4, della Legge Regionale n. 23/2015 e successive determinazioni attuative, per una somma complessiva di Euro 19.034,41";*

Si ricorda – con riferimento al Decreto ultimo citato – che con nota **prot. 0003319 del 10.02.2020** si era provveduto a richiedere, tramite il CAI, un parere alla Sezione regionale della Corte dei Conti.

In proposito la Corte stessa - con **deliberazione n. 33/2020 del 10-04-2020** - ha precisato che:” [...] In tale occasione, la Sezione, conformandosi all'avviso giurisprudenziale consolidato (v., ex multis, Sez. Lombardia delibera n. 281/2018/P AR), ha ritenuto, in primo luogo, come il principio della neutralità delle spese di personale, sostenute dalle province per le funzioni delegate, discenda dalla natura non fondamentale delle funzioni delegate. In forza del principio di sussidiarietà nelle materie c.d. delegate, nell'ambito delle quali le Regioni non esercitano direttamente le funzioni amministrative ma, indirettamente, attraverso gli enti cui con legge tale potere è conferito, " ...sussiste l'obbligo da parte del delegante di assicurare risorse finanziarie, umane e strumentali affinché il delegato sia in grado di svolgere i compiti assegnati nel rispetto del principio del buon andamento di cui all'art. 97 della Costituzione" (cfr. ex multis, Corte costituzionale n. 10/2016, n. 272/2015, n.188/2015, n. 1/2014).

"Diversamente, in assenza di adeguate risorse verrebbe lesa l'autonomia finanziaria degli enti che esercitano funzioni delegate compromettendo non solo lo svolgimento di queste ultime ma anche di quelle fondamentali. Infatti l'ente delegato si troverebbe a dover svolgere più funzioni, alcune delle quali non di propria diretta competenza, impiegando le risorse proprie che dovrebbero essere finalizzate esclusivamente allo svolgimento dei compiti istituzionali fondamentali". Secondo la Sezione, " ... non vi è chi non veda come non consentire alle province di considerare come neutrale ai fini della determinazione del tetto di spesa di personale gli oneri sostenuti per i dipendenti impegnati nello svolgimento di funzioni delegate incida sull'autonomia finanziaria ed organizzativa degli enti di area vasta sottraendo loro la capacità di acquisire risorse umane essenziali all'esercizio delle funzioni fondamentali, le uniche per cui le province conservano capacità assunzionale ex art 1 comma 421 della legge 190/2014" (v., delibera n. 72/2019/PAR, cit.).

In secondo luogo, corrobora la tesi della neutralità per il bilancio provinciale della spesa per il personale addetto alle funzioni delegate proprio la formulazione dell'art. 1 comma 421 della legge n. 190/2014, la quale, nell'imporre alle province la rideterminazione della dotazione organica tenendo conto esclusivamente delle funzioni fondamentali/ ha stabilito che l'organico degli enti di area vasta comprenda solo il personale assegnato alle funzioni fondamentali e 11011 anche quello impiegato per lo svolgimento di funzioni assorbite dalla Regione e delegate agli enti provinciali.

Con le precisazioni sopra riportate, la Sezione ritiene, altresì di richiamare, in funzione del rispetto del plafond imposto comunque dalla Legge, rectius, delle previsioni di cui alla norma di contenimento della finanza pubblica introdotte con Legge 11. 205 del 2017 ed ss.mm.ii., quanto statuito con propria Delibera n. 182/2019. [...]

Nelle risorse di cui alla presente lettera "e" (€ 128.154,29) risultano, pertanto, ricomprese:

- **sia le somme (€ 94.935,08) rimborsate dalla Regione Piemonte in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 10 - comma 5 - della Legge Regionale Piemonte n. 23/2015** ("In attuazione dell' articolo 5 del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78 (Disposizioni urgenti in materia di enti territoriali. Disposizioni per garantire la continuità dei dispositivi di sicurezza e di controllo del territorio. Razionalizzazione delle spese del Servizio sanitario nazionale nonché norme in materia di rifiuti e di emissioni industriali) convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2015, n. 125 e al fine di garantire l'efficace svolgimento delle funzioni oggetto di riordino, la Regione, nell'ambito dell'accordo quadro di cui al comma 2, individua entro il 15 novembre 2015 il contingente numerico del personale che svolge le funzioni di polizia amministrativa locale connesse a tali funzioni e ne quantifica la spesa a carico dell'ente.") e della deliberazione della Giunta Regionale Piemonte del 16 novembre 2015, n. 1-2405 - punto 2.2 - comma 4 - : "[...] il personale che svolge le funzioni di polizia amministrativa locale, connesse alle funzioni oggetto di riordino, dotato di qualifica di agente/ufficiale di PG e/o di PS (ivi compresi i funzionari addetti ai Servizi Antisofisticazioni Vinicole - SAV) di cui all'articolo 5 del decreto legge 19 giugno 2015, n. 78 (Disposizioni urgenti in materia di enti territoriali. Disposizioni per garantire la continuità dei dispositivi di sicurezza e di controllo del territorio. Razionalizzazione delle spese del Servizio sanitari o nazionale nonché norme in materia di rifiuti e di emissioni industriali) il cui contingente numerico è definito in un numero massimo di 143 unità, è individuato in appositi elenchi nominativi allegati agli accordi di cui all'art. 10, comma 6, ai fini dell'avvalimento dell'attività degli stessi da parte della Regione per le funzioni ad essa riallocate o da parte delle Province per le funzioni confermate o delegate, al fine di garantire l'efficace svolgimento delle

funzioni stesse; nei singoli accordi è quantificata la relativa spesa a carico della Regione, che complessivamente viene determinata con il presente accordo quadro nell'importo massimo di euro 5.840.000. [...]";

- sia le risorse (€ 7.714,61) di cui alla deliberazione della Giunta Regionale n. 33-6139 in data 15-12-2017 con la quale è stata disposta l'Approvazione della revisione dello schema tipo di convenzione di cui alla D.G.R. n. 61-2671 del 21.12.2015 per l'utilizzo di personale regionale distaccato presso le province e la Città metropolitana - ai sensi dell'art. 12 comma 4 della legge regionale n. 23/ 2015 - che all'art. 32 prevede : "Servizio di reperibilità per la protezione civile. Il servizio di reperibilità viene garantito dai dipendenti addetti alla funzione e, nelle more della riorganizzazione dell'area di reperibilità, dai dipendenti addetti ad altre funzioni che svolgevano già tale servizio, secondo le modalità in uso in ogni provincia o Città metropolitana con oneri a carico della regione.";

- sia le risorse (€ 25.504,60) di cui alla deliberazione della Giunta Regionale Piemonte 23 dicembre 2015, n. 1-2692 (REGIONE PIEMONTE BU52 del 31/12/2015) con la quale è stato approvato - e poi sottoscritto dai rappresentanti legali degli Enti coinvolti - l'accordo quadro in materia di "Quantificazione e ripartizione delle risorse per il concorso alle spese per il personale adibito alle funzioni in materia di ambiente e di polizia amministrativa locale" - all'art. 6 prevede: "In merito al concorso alle spese per il personale provinciale adibito alle funzioni fondamentali in materia di ambiente, la Regione Piemonte si fa carico di una quota pari al 40% della spesa massima teorica - pari a euro 4.950.000 - riferita alla retribuzione complessiva di 302 dipendenti addetti a tali funzioni, in organico alle Province e alla Città Metropolitana di Torino al 1/1/2016. La ripartizione di tale concorso alle spese avviene sulla base di successivi e specifici accordi. La spesa complessiva relativa al personale addetto alle funzioni di polizia amministrativa locale, appartenente all'organico separato di ciascuna Provincia e della Città Metropolitana di Torino, è a carico della Regione Piemonte in virtù dell'identificazione di n. 145 soggetti, di cui 11 pensionandi nel corso dell'anno 2016. La spesa complessiva risulta comunque non superiore a euro 5.840.000, come già indicato nell'accordo quadro adottato dalla Giunta Regionale del Piemonte con DGR n. 1-2405 del 16 novembre 2015. Tale spesa massima presunta viene suddivisa sulla base delle dotazioni organiche individuate dalle Province e dalla Città Metropolitana di Torino sia in sede di mappatura, sia nei successivi incontri finalizzati alla validazione degli elenchi nominativi, ed è riferita al personale addetto alle funzioni di polizia locale dotato di qualifica di PG e/o PS al 1/1/2016."

d) con gli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA (€ 334,87), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione relativa all'anno 2024, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; ai sensi dell'art. 67 - comma 2 - lettera "d" del CCNL 21-05-2018 l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

ART. 79 COMMA 2 - LETTERA "B" DEL CCNL 16-11-2022

con gli importi (€ 44.896,18) corrispondenti un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa - di cui al Decreto Presidenziale n. 166 del 11-11-2025;

ART. 79 COMMA 2 - LETTERA "C" DEL CCNL 16-11-2022

con risorse (pari a zero nel 2025) 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, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;

Si rammenta con riferimento ad entrambe le lettere precedenti (B e C) la disposizione di cui all'art. 79 - comma 4 - del CCNL 16-11-2022 che dispone : " Gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 2 lett. b), c) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 2 non possono essere stanziate dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le

quote previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle 99 stesse disposizioni. Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse. Per gli enti locali, il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.04.1999, contenuto nell'art. 243- bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 2, lett. c) del presente articolo.

ART. 79 COMMA 2 - LETTERA "D" DEL CCNL 16-11-2022

con i risparmi (€ 8.685,83) accertati a consuntivo **nel corso dell'anno 2024** derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999;

ART. 79 COMMA 3 DEL CCNL 16-11-2022

con gli importi (€ 7.481,96) in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore **allo 0,22 per cento del monte salari 2018**. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della Protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL. Vedi Decreto presidenziale n. 78 del 18.10.2024.

In proposito si segnala il parere ARAN CFL211 [Funzioni locali] Nuovo fondo risorse decentrate che prevede: " *L'incremento di natura variabile previsto dall'art. 79, comma 3, del CCNL 16.11.2022 ha natura di una tantum, valevole solo per il 2022 o può essere reiterato negli anni successivi?*

Come si evince dalla formulazione letterale della disposizione, l'incremento di natura variabile previsto dall'art. 79, comma 3, del CCNL 16.11.2022 d ecorre dal 2022, in attuazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022); pertanto, tale incremento può essere deciso dagli enti anche negli anni successivi, fino alla misura massima prevista, in relazione alle disponibilità di bilancio.

ART. 80 COMMA 1 - ULTIMO PERIODO DEL CCNL 16-11-2022

Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Tali risorse si riferiscono :

1. mancato utilizzo di parte delle risorse di cui all'art. 79, comma 1- bis del CCNL 16.11.2022 (Differenziali D1 - D3 e B1 - B3) relative all'anno 2024 per un importo pari a **€ 9.049,49**;
 2. economie derivanti da accantonamenti del **precedente esercizio 2024** per **€ 62,15**;
 3. economie derivanti da **minori o maggiori** somme erogate nel corso del **2024** per:
 - indennità di reperibilità VIABILITA': **minori somme** pagate = **€ 534,96**;
 - indennità di reperibilità PROTEZIONE CIVILE : **minori somme** pagate : **€ 163,33**;
 - indennità di TURNO - RISCHIO - MANEGGIO VALORI : **minori somme** pagate = **€ 2.988,17**;
 - indennità per SPECIFICHE RESPONSABILITA', secondo la discipline di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022: **minori somme** pagate: **€ 160,60**
 - indennità di COMPARTO: **maggiori somme** pagate : **€ 519,66**;
- per un totale complessivo pari a € 3.327,40.**

Dette risorse - per un importo pari a € 277.951,85 - risultano conseguenti al Decreto Presidenziale n. 166 del 11.11.2025 ed alla determinazione del Dirigente del Settore AA.GG - Economico Finanziario - Vigilanza - Area Personale e Organizzazione n. 1364 in data 19.11.2025.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Note esplicative sulle decurtazione del fondo :

Decurtazione per applicazione delle disposizioni di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017

Con riferimento alla disposizione recate dall'art. 23 – commi 2 e 3 del D.Lgs. n. 75/2017 che prevede : “
2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016. 3. Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile.” e con riferimento, altresì, , alle seguenti voci del trattamento economico da includere o escludere nel computo delle limitazioni di cui all'art. 23 – comma 2 – del D.Lgs. n. 75/2017:

Voci di alimentazione dei fondi delle risorse decentrate di parte stabile

- **ESCLUSI:** Corte Conti - Sezione Autonomie - deliberazione n. 17/2024 del 30-09-2024 Articolo 82 (Welfare integrativo) del CCNL 16.11.2022: "2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018."
- **ESCLUSI:** Articolo 79 - comma 6 - del CCNL 16-11-2022: "6. La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.";
- **ESCLUSI:** Incrementi del fondo derivanti dal RIMBORSO operato dalla Regione per funzioni delegate (art. 67, comma 2, lettere e) del CCNL 21 maggio 2018). - (Corte dei Conti, Sezione Regionale Piemonte n. 33/2020 "... non vi è chi non veda come non consentire alle province di considerare come neutrale ai fini della determinazione del tetto di spesa di personale gli oneri sostenuti per i dipendenti impegnati nello svolgimento di funzioni delegate incida sull'autonomia finanziaria ed organizzativa degli enti di area vasta sottraendo loro la capacità di acquisire risorse umane essenziali all'esercizio delle funzioni

fondamentali, le uniche per cui le province conservano capacità assunzionale ex art 1 comma 421 della legge 190/2014" (v. delibera n. 72/2019/PAR, cit.)";

- **ESCLUSI:** Incrementi del fondo derivanti dalla contrattazione nazionale compresi nei tetti di finanza pubblica (art. 67, comma 2, lettere a) e b), CCNL 21 maggio 2018). - (Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG 10, successivamente confermato dall'articolo 11, comma 1, lettera a), del d.l. 135/2018);
- **ESCLUSI:** *"Importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito ... a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza"* (art. 67, comma 2, lettera e), CCNL 21 maggio 2018).- Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Piemonte, deliberazione n. 48/2013/SRCPIE/PAR. Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per l'Emilia - Romagna, deliberazione n. 231/2014/PAR.
- **ESCLUSO:** Incremento della dotazione organica in base a specifiche norme di legge che derogano al normale regime di turn-over (art. 67, comma 2, lettera h), CCNL 21 maggio 2018, come le stabilizzazioni del personale precario (art. 20 del d.lgs. 75/2017). - Articolo 11, comma 1, lettera b), e comma 2 del d.l. 135/2018.
- **ESCLUSI:** Dichiarazione Congiunta n. 5, del CCNL 21/08/2018 ai sensi della quale: *"In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2 lettere a) e b), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti"*
- **ESCLUSI:** D.L. n. 135/2018 (convertito con L. n. 12/2019), all'art. 11 stabilisce che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 25 maggio 2017, non sarà operante per gli *"incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo D.Lgs. n. 75/2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico"*;
- **ESCLUSI:** le risorse di cui all'art. 14, comma 1-bis del D.L. n. 25 del 14 marzo 2025 convertito in Legge n. 69 del 9 maggio 2025, in quanto: *"A decorrere dal 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il Fondo risorse decentrate riservate al personale in servizio fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48 per cento delle somme destinate alla componente stabile del Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nel 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali"*

Voci di alimentazione dei fondi delle risorse decentrate di parte variabile

- **ESCLUSI:** **Articolo 79 - comma 2 - lettera "b" - del CCNL 16-11-2022:** *"[...] un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa."* **Deliberazione della Sezione regionale di controllo per la Lombardia n. 195/2024/PAR** che recita: *"[...] Ciò detto, come ripetutamente affermato dalla giurisprudenza contabile, anche di questa Sezione, in accordo con la finalità della legge di assicurare "l'invarianza della spesa", il riferimento "[al]l'ammontare complessivo delle risorse destinante annualmente al trattamento accessorio del personale", contenuto nell'art. 23, comma 2, sopra citato, è da intendersi come comprensivo della somma di tutte le risorse destinate al trattamento accessorio (di comparto, titolari di posizione organizzativa, dirigenti, segretari comunali e provinciali). Sicché, il tetto di spesa previsto dalla norma non può che essere riferito alla spesa complessiva, e non a quella delle singole categorie (così ex plurimis, le deliberazioni di Sezione regionale di controllo per la Liguria n. 116/2023/PAR; Sezione regionale di controllo per la Toscana n. 277/2019/PAR; Sezione regionale di controllo per la Puglia n. 27/2019/PAR; Sezione regionale di controllo per la Lombardia 1111. 115/2023/PAR e 121/2023/PAR).[...]"*
- **ESCLUSI:** **Articolo 79 - comma 3 - del CCNL 16-11-2022:** *" 3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi*

indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 50/2021, non sono sotto al limite di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.”;

- **ESCLUSI:** Articolo 79 - comma 6 - del CCNL 16-11-2022: "6. La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.";
- **INCLUSI:** Proventi da sponsorizzazioni (art. 43, comma 1, della legge 449/1997 - art. 15, comma 1, lettera d), CCNL 1° aprile 1999 e art. 67, comma 3, lettera a), CCNL 21 maggio 2018). - (Corte dei Conti, sezioni riunite, deliberazione n. 51/CONTR/11);
- **ESCLUSE:** Risorse conto terzi individuale e collettivo (art. 43, comma 3, della legge 449/1997 - art. 15, comma 1, lettera d), CCNL 1° aprile 1999 e art. 67, comma 3, lettera a), CCNL 21 maggio 2018). (Ragioneria generale dello Stato, circolare 27 aprile 2017, n. 19, p. 167);
- **INCLUSI:** Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali (art. 43, comma 4, della legge 449/1997 - art. 15, comma 1, lettera d), CCNL 1° aprile 1999 e art. 67, comma 3, lettera a), CCNL 21 maggio 2018). (Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Toscana, deliberazione n. 291/2011/PAR);
- **ESCLUSI:** Risparmi per piani di razionalizzazione (art. 16, commi 4 e 5, d.l. 98/2011 - art. 67, comma 3, lettera b), CCNL 21 maggio 2018). - (Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, deliberazione n. 34/SEZAUT/2016/QMIG - Ragioneria generale dello Stato, circolare 27 aprile 2017, n. 19, p. 167);
- **INCLUSI:** Proventi da recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p), d.lgs. 446/1997 - art. 67, comma 3, lettera c), CCNL 21 maggio 2018). - (Corte dei Conti, sezioni riunite, deliberazione n. 51/CONTR/11). Essendo decorsi più di cinque anni dalla scomparsa del tributo non possono essere fatti nuovi accertamenti ma resta ancora la possibilità di incassare somme a seguito di accertamenti tempestivamente notificati;
- **ESCLUSO:** Proventi da recupero evasione IMU e TARI (art. 1, comma 1091, legge 145/2018 - art. 67, comma 3, lettera c), CCNL 21 maggio 2018) - (art. 1, comma 1091, legge 145/2018);
- **ESCLUSO:** Compenso avvocatura per sentenze favorevoli con rimborso della controparte (art. 27 CCNL 14 settembre 2000 - art. 67, comma 3, lettera c), CCNL 21 maggio 2018). - (Corte dei Conti, sezioni riunite, deliberazione n. 51/CONTR/11 - Ragioneria generale dello Stato, circolare 27 aprile 2017, n. 19, p. 167);
- **ESCLUSO:** Incentivo fondo progettazione ed innovazione (art. 93, comma 7 - bis e seguenti, d.lgs. 163/2006 - art. 67, comma 3, lettera c), CCNL 21 maggio 2018). - (Corte dei Conti, sezioni riunite, deliberazione n. 51/CONTR/11, che si era espressa sulla precedente normativa incentivante);
- **ESCLUSO:** Incentivo funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. 50/2016 - art. 67, comma 3, lettera c), CCNL 21 maggio 2018). - dal 1° gennaio 2018 (Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, deliberazione n. 6/SEZAUT/2018/QMIG);
- **ESCLUSE:** Risorse assegnate dall'ISTAT per le attività di rilevazione (art. 67, comma 3, lettera c), e art. 70 - ter, CCNL 21 maggio 2018).
- **ESCLUSE:** Economie del fondo straordinario anno precedente - art. 67, comma 3, lettera e), CCNL 21 maggio 2018). - (ragioneria generale dello Stato, circolare 27 aprile 2017, n. 19, p. 167);

- **INCLUSA:** Integrazione fino all'1,2% monte salari 1997 (art. 67, comma 3, lettera h), e comma 4, CCNL 21 maggio 2018). - Anche se non esplicitamente citata, tale integrazione non rispetta le condizioni per l'esclusione fissate da Corte dei Conti, sezioni riunite, deliberazione n. 51/CONTR/11);
- **INCLUSO:** Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale (art. 67, comma 3, lettera i) e comma 5, lettera b), CCNL 21 maggio 2018). - (Anche se non esplicitamente citata, tale integrazione non rispetta le condizioni per l'esclusione fissate da Corte dei Conti, sezioni riunite, deliberazione n. 51/CONTR/11);
- **INCLUSI:** i proventi di cui all'art. 142 del codice della strada si ritiene che gli stessi siano soggetti al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, conformemente al disposto di cui al comma 12-ter dello stesso art. 142, che impone il "rispetto della normativa vigente relativa al contenimento delle spese in materia di pubblico impiego"; in applicazione dei canoni ermeneutici individuati dalla Sezione delle autonomie con deliberazione n. 5/SEZAUT/2019/QMIG, per come ritenuti estensibili alle fattispecie di cui all'art. 142 dalla Sezione regionale di controllo per l'Umbria nella citata deliberazione, **ESCLUSI:** la parte eccedente le riscossioni del precedente esercizio finanziario non è tuttavia da ritenersi soggetta al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017.
- **ESCLUSE:** Economie delle risorse stabili del fondo anno precedente (art. 68, comma 1, CCNL 21 maggio 2018). – (Ragioneria generale dello Stato, circolare 27 aprile 2017, n. 19, p.167);
- **ESCLUSO:** Trattamento accessorio a carico di finanziamenti europei. – (Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, deliberazione n. 20/SEZAUT/2017/QMIG 12);
- **INCLUDE:** Somme recuperate per incarichi extraistituzionali non autorizzati (art. 53, comma 7 del D.Lgs. n. 165/2001). – (Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, deliberazione n. 158/2018/PAR).

Quanto sopra esposto ha permesso di mettere in evidenza quali risorse siano soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 e quali, invece, siano in deroga al medesimo principio. E' stato, quindi, possibile calcolare il limite del Fondo per l'anno 2025, confrontandolo con il limite relativo all'anno 2015 - vedasi allegato "**D - Dimostrazione Limite**".

Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo

Le risorse di cui all'articolo 79, commi 1, 2, 3 e 4 del CCNL 16.11.2022, relative all'anno 2025 risultano così suddivise (vedasi allegato "C - Riepilogo costituzione e decurtazioni"):

	<i>Risorse con carattere di stabilità</i>	<i>Risorse con carattere di variabilità</i>	<i>TOTALI</i>
<i>Personale delle Aree</i>	€ 632.861,67	€ 277.951,85	€ 910.813,51
<i>Decurtazione consolidata - secondo periodo art. 9, comma 2 bis D.L. 78/2010</i>			-€ 110.029,05
<i>Riduzione per recupero fondi anni precedenti (art. 4 D.L. 16/2014)</i>			-€ 58.107,61
<i>Altre decurtazioni - TRASFERIMENTO PERSONALE CPI</i>			-€ 27.880,41
TOTALE DECURTAZIONI			-€196.017,07
TOTALE GENERALE			€ 714.796,44

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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.

Non vengono regolate dal presente contratto somme relative a:

Descrizione	Importo
importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del CCNL 21-05-2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	€ 6.612,76
importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 79 - comma 1 - lett. "d" del CCNL 16-11-2022 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	€ 6.514,65
1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.	€ 28.656,72
corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti	€ 198.240,46
quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004	€ 55.000,00
Indennità - prevista dall'art. 68 - comma 1 - del CCNL 21-05-2018 - al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.	€ 688,61

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;	€ 75.959,89
(Progressioni verticali) Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa Area.	€ 7.843,81
Totale	€ 379.516,90

Le somme suddette sono già regolate dal CCDI triennale o sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse o, infine, di specifiche disposizioni normative e/o regolamentari.

Sezione 2 - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto

Descrizione	Importo
premi correlati alla performance organizzativa	€ 190.000,00
premi correlati alla performance individuale	
Indennità condizioni di lavoro:	
1) disagiate;	€ 0,00
2) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;	€ 17.250,00
3) implicanti il maneggio di valori.	€ 1.900,00
Indennità di turno	€ 24.200,00
Indennità di reperibilità + straordinario in reperibilità	€ 35.150,00
Indennità per specifiche responsabilità , secondo le discipline di cui all'art. 84 CCNL 16-11-2022;	€ 36.261,17
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.	€ 20.000,00
Totale	€ 324.761,17

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Vengono, pertanto, rinviate all'annualità successiva somme pari a € 10.518,37.

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 379.516,90
Somme regolate dal contratto	€ 324.761,17
Destinazioni ancora da regolare	€ 10.518,37
Totale	€ 714.796,44

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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

- attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Le risorse stabili ammontano a € 632.861,67, mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, retribuzione incaricati di elevata qualificazione, progressioni orizzontali, importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali e indennità ex art. 17 comma 3 CCNL 01-04-1999) ammontano a € 434.367,87 (comprehensive delle progressione fra le aree riferite all'anno 2025). Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

- attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente sulla base del Sistema di Valutazione approvato con Decreto Presidenziale n. 112 del 23-12-2024.

- attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Le progressioni orizzontale previste per l'anno a cui si riferisce la presente relazione avranno carattere selettivo e di merito e si svolgeranno, fatta salva ogni e diversa pattuizione o determinazione, fino al raggiungimento del limite economico previsto per ogni settore in cui si articola l'Ente, secondo le disposizioni di cui all'art. 15 del CCNL 16-11-2022 e in relazione ai criteri selettivi di cui al Contratto collettivo integrativo - parte normativa - 2023/2025 sottoscritto dalla parte datoriale e sindacale il 20-10- 2023 .

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2025 e confronto con il corrispondente Fondo 2024

	Fondo 2024	Fondo 2025
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Risorse storiche		
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67- comma 1 - CCNL 21-05-2018)	496.057,96	502.258,28
Incrementi art. 67 - comma 2 - lett. "a" del CCNL 21-05-2018	14.809,60	14.809,60
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità		
Art. 67 - comma 2 - Lett. "b" - somme utilizzate ai sensi dell'art. 68 - comma 1 - del CCNL 21-05-2018 corrispondente all'importo delle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	14.072,08	14.072,08
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 67- comma 2 - lett. "c" CCNL 21-05-2018 ANNO 2019)	956,02	956,02
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 67- comma 2 - lett. "c" CCNL 21-05-2018 - ANNO 2020)	3.010,93	3.010,93
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 67- comma 2 - lett. "c" CCNL 21-05-2018 - ANNO 2021)	14.765,53	14.765,53
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 67- comma 2 - lett. "c" CCNL 21-05-2018 - ANNO 2022)	1.965,34	1.965,34
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 67- comma 2 - lett. "c" CCNL 21-05-2018 - ANNO 2023)	86,06	86,06
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 67- comma 2 - lett. "c" CCNL 21-05-2018 - ANNO 2024)	0,00	958,88
Art. 67 - comma 2 - lett. "e" CCNL 21-05-2018 : importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies	126.674,98	0,00
Art. 79 - comma 1 - lettera "b" del CCNL 16-11-2022 ("1. La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse: a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018; b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;	9.717,50	9.717,50
Art. 79 - comma 1 - lettera "d" del CCNL 16-11-2022 : un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.	13.204,10	13.204,10
1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.	47.057,35	47.057,35
A decorrere dall'anno 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48 per cento delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali.	0,00	10.000,00
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	742.377,44	632.861,67
Risorse variabili		
Poste variabili sottoposte a limiti		
b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;	44.896,18	44.896,18
Art. 67 - comma 3 - lett. "d" CCNL 21-05-2018 : RIA - assegni ad personam anno in corso	26,63	334,87
Art. 67 - comma 3 - lett. "d" CCNL 21-05-2018 : RIA - assegni ad personam anno in corso - Recupero risorse R.I.A. Casnardi Arturo (€ 1.247,74 per 5 anni)	6.238,70	0,00
Poste variabili non sottoposte a limiti		
Art. 67 - comma 3 - lett. "b" CCNL 21-05-2018 : piani razionalizzazione	0,00	0,00
Art. 67 - comma 3 - lett. "c" CCNL 21-05-2018 : incentivi funzioni tecniche e avvocatura	144.236,15	75.959,89
Art. 67 - comma 3 - lett. "c" CCNL 21-05-2018 : degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies - Rimborso Regione funzioni delegate (Protezione civile + Polizia amministrativa + 40% Ambiente)	0,00	128.154,29
Art. 79 - comma 3 del CCNL 16-11-2022 (anno 2022)	7.481,96	7.481,96
Economie anno precedente	6.422,64	62,15
Economie di gestione anno precedente	2.554,53	3.327,40

Economie derivanti da risorse non spese art. 79 comma 1 bis - anno 2024	0,00	9.049,49
Economie lavoro straordinario anno precedente	3.600,72	8.685,63
Totale risorse variabili	215.457,50	277.951,86
Decurtazioni del Fondo		
Decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23 D.Lgs. 75/2017)	34.177,82	0,00
Decurtazione consolidata - secondo periodo art. 9, comma 2 bis D.L. 78/2010	0,00	110.029,05
Riduzioni per recupero fondi anni precedenti (art. 4 D.L. 16/2014)	0,00	58.107,51
Altre decurtazioni - TRASFERIMENTO PERSONALE CPI	0,00	27.880,41
Totale decurtazioni del fondo	34.177,82	196.017,07
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione	923.657,12	714.796,44
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	742.377,44	632.861,67

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo anno 2025 confronto con corrispondente Fondo 2024

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2024	Fondo 2025	Diff 2024-2025
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Es. indennità di comparto quota carico Fondo (EELL)	53.662,50	55.000,00	-1.337,50
Es. Progressioni orizzontali storiche (EELL /SSN)	196.769,30	198.240,46	-1.471,16
Importo delle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	7.289,23	6.612,76	676,47
importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 79 - comma 1 - lett. "d" del CCNL 16-11-2022 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	7.360,68	6.514,65	846,03
differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.	47.057,35	28.656,72	18.400,63
Indennità di funzione indennità di L. 1.500.000 prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995	1.463,29	688,61	774,68
Incentivi progettazione interna / Compensi avvocatura	144.236,15	75.959,89	68.276,26
(Progressioni verticali) Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa Area.	6.612,83	7.843,81	-1.230,98
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	464.451,53	379.516,90	84.934,63
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Es. Progressioni orizzontali	30.000,00	20.000,00	10.000,00
Es. Indennità di responsabilità / professionalità	37.705,00	36.261,17	1.443,83
Es.Indennità turno, rischio, disagio, ecc.	41.300,00	43.350,00	-2.050,00
Reperibilità	32.000,00	35.150,00	-3.150,00
Es. Produttività / performance collettiva	150.000,00	190.000,00	-40.000,00
Es. Produttività / performance individuale			
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	291.005,00	324.761,17	-33.756,17
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Es. Risorse ancora da contrattare	62,15	10.518,37	-10.456,22
Es. Acc. to art. 37 c. 7 Ccnl EELL 22.1.04	0,00	0,00	0,00
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	62,15	10.518,37	-10.456,22
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	755.518,68	714.796,44	40.722,24

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

IL PRINCIPIO CONTABILE APPLICATO CONCERNENTE LA CONTABILITA' FINANZIARIA - Allegato n. 4/2 - al D.Lgs. n. 118/2011 Allegato A/2 prevede: "[...] le spese relative al trattamento accessorio e premiante, liquidate nell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, sono stanziare e impegnate in tale esercizio. Alla sottoscrizione della contrattazione integrativa si impegnano le obbligazioni relative al trattamento stesso accessorio e premiante, imputandole contabilmente agli esercizi del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili. Alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate. Non potendo assumere l'impegno, le correlate economie di spesa confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio. Considerato che il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività presenta natura di spesa vincolata, le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento acquistano la natura di entrate vincolate al finanziamento del fondo, con riferimento all'esercizio cui la costituzione del fondo si riferisce, pertanto, la spesa riguardante il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è interamente stanziata nell'esercizio cui la costituzione del fondo stesso si riferisce, destinando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo. Le verifiche dell'Organo di revisione, propedeutiche alla certificazione prevista dall'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001, sono effettuate con riferimento all'esercizio del bilancio di previsione cui la contrattazione si riferisce. In caso di mancata costituzione del fondo nell'anno di riferimento, le economie di bilancio confluiscono nel risultato di amministrazione, vincolato per sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale [...]";

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate troveranno copertura nei relativi programmi **del bilancio di previsione 2025**.

In particolare troveranno copertura :

- in modo diretto ai diversi capitoli riguardanti il personale sia per oneri diretti che per oneri riflessi e IRAP;
- in modo indiretto attraverso il riferimento ai diversi capitoli stipendiali riguardanti: le progressioni economiche orizzontali - gli incarichi di elevata qualificazione e relativi oneri riflessi.
- in modo indiretto attraverso il riferimento ai capitoli di spesa riguardanti i compensi professionali di cui al Decreto legislativo n. 50/2016 e s.m.i., al Decreto legislativo n. 36/2023 e s.m.i. e all' art. 27 del C.C.N.L. 14-09-2000 - e relativi oneri riflessi;

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica dell'utilizzo del Fondo anno corrente:

Descrizione	2025	Utilizzo	Economie contrattuali del Fondo
Risorse stabili	€ 632.861,67	€ 379.516,90	
Risorse variabili	€ 277.951,85	€ 324.761,17	
Riduzioni	-€ 196.017,07		
Totale	€ 714.796,44	€ 704.278,07	€ 10.518,37

La non completa utilizzazione del "Fondo risorse decentrate" per l'anno 2025 evidenzia, pertanto, l'esistenza di "economie contrattuali" da destinare ad incremento, a titolo di risorsa variabile, del Fondo dell'anno successivo per l'importo di € 10.518,37

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

Il totale del fondo come determinato ha trovato e troverà imputazione come segue:

Fondo personale dipendente ANNO 2025				TOTALI
FONDO	RISORSE STABILI			632.377,44
	RISORSE VARIABILI			324.761,17
	RIDUZIONI			-196.017,07
ONERI RIFLESSI	TOTALE GENERALE SENZA ONERI RIFLESSI			714.796,44
	ONERI RIFLESSI			
	TOTALE SENZA ONERI DIRETTI		714.796,44	714.796,44
	IMPONIBILE (2,88%)	260.024,59		
	ONERI RIFLESSI (2,88%)		7.488,71	7.488,71
	IMPONIBILE (11,79%)	0,00		
	ONERI RIFLESSI (11,79%)		0,00	0,00
	IMPONIBILE (32,3%)	714.796,44		
	ONERI RIFLESSI (23,80%)		170.121,55	170.121,55
	ONERI RIFLESSI (8,50%)		60.757,70	60.757,70
	TOTALE ONERI RIFLESSI		238.367,96	238.367,96
	TOTALE COMPLESSIVO COMPRESI ONERI RIFLESSI		953.164,40	953.164,40
STANZIAMENTI	STANZIAMENTI 2025			
	MACROAGGREGATO CAPITOLI STIPENDIALI	Imponibili		468.535,27
		23,80%	CPDEL	111.511,39
		2,88%	INADEL	7.488,71
		8,50%	IRAP	39.825,50
	TOTALE IMPORTI UTILIZZATI			627.360,87
	SOMME DA EROGARE FINANZIATE DA AVANZO VINCOLATO RENDICONTO 2024 CON IMPUTAZIONE	Imponibili		246.261,17
		23,80%	CPDEL	58.610,16
		8,50%	IRAP	20.932,20

	TOTALE IMPORTI DA UTILIZZARE			325.803,53
	DIFFERENZA			0,00

Vercelli, 27/11/2025

DIRIGENTE AREA PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

Dott. Piero Gaetano Vantaggiato

