

PIAO 2026

Indirizzi per la costituzione del fondo destinato alla incentivazione del personale non dirigente dell'ente e del personale di qualifica dirigenziale - costituzione anno 2025 / 2026

1. Evoluzione del quadro contrattuale e normativo, ricadute sul fondo del personale non dirigente anni 2025 e 2026

1.1. elementi conoscitivi

Il Contratto Collettivo di lavoro relativo al personale del comparto Enti locali sottoscritto il 16 novembre 2022 per il triennio 2019/2021 modifica e riassume i riferimenti contrattuali sia per la "Costituzione" che per la "Distribuzione" del fondo risorse decentrate, all'art.79 la costituzione, all'art.80 la distribuzione. I riferimenti contrattuali della "costituzione FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2025" sono aggiornati agli articoli di CCNL citati.

La disciplina della Amministrazione Comunale di riferimento sulle modalità di distribuzione del fondo risorse decentrate dell'anno 2021 e 2022 è rappresentato dall'accordo quadro P.G. n. 196129 del 25.11.2020 e dal nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, stipulato dalle Delegazioni Trattanti di parte Pubblica e di parte Sindacale in data 27 ottobre 2021 e rubricato al PG nr. 233359 del 29 ottobre 2021 e dall' *"Ipotesi di accordo sulla distribuzione del Fondo risorse decentrate: a partire dall'anno 2020 per tutto il tempo di vigenza del CCDI siglato in data 27 ottobre 2021"*, rubricato al PG n. 262839 del 06 dicembre 2021 e sottoscritto definitivamente il 22 dicembre 2021 con PG n. 283400 del 27 dicembre 2021.

L'ipotesi di accordo siglato in data 30 novembre 2023 e rubricato al P.G. n. 288107 del 06.12.2023, sottoscritto definitivamente il 18 dicembre con PG n. 306910 del 22 dicembre 2023, definisce le modalità di distribuzione del fondo risorse decentrate del triennio 2023-2025, i tempi di erogazione delle voci variabili retributive, delle trattative rispetto agli istituti contrattuali - parte normativa - ricalcando l'impianto normativo del CCDI PG n. 233359/2021, disapplicando le parti incompatibili con il nuovo CCNL del 16.11.2022 e confermando gli istituti coerenti con lo stesso CCNL.

La pre-intesa del 09 dicembre 2025 rubricata al P.G. n. 295320 dell'11.12.2025, sottoscritta definitivamente il 22 dicembre 2025 con PG n. 306473 del 23/12/2025, oltre a confermare le voci di salario accessorio, le quote e i criteri di erogazione di cui agli accordi decentrati vigenti, integra le risorse da destinarsi per il 2025 alla Performance di tutto il personale dipendente dell'Ente e stabilisce la quota da destinare all'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree.

I decreti attuativi di riforma del D.Lgs. 165/2001 e del D.Lgs. 150/2009, definitivamente approvati, prevedono che i fondi per la contrattazione decentrata del personale dipendente e dei dirigenti, a decorrere dal 01 gennaio 2017 debbano essere contenuti entro il tetto 2016, fino a conclusione del processo di armonizzazione dei contratti collettivi. In modo esplicito, nei medesimi decreti viene, inoltre, abrogato il comma 236 della legge 208/2015, con cui si abroga, per l'anno 2015, il tetto dei fondi destinati alle risorse decentrate, evitando il "taglio proporzionale alla diminuzione del

personale in servizio tenuto conto delle capacità assunzionali” previsto dalle norme vigenti di contenimento della spesa di personale.

Pertanto, in via previsionale, i fondi per l'anno 2025 e 2026 del personale dipendente e dei dirigenti sono stati costituiti sui livelli certificati del 2016, ricomprendendo il consolidamento delle riduzioni permanenti di cui all'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456 della L. 147/2013, sulla parte stabile dei fondi.

1.2 ulteriori precisazioni

In data 10 Novembre 2017, è stata notificata all'Amministrazione Comunale di Reggio Emilia, da parte dei Servizi ispettivi di Finanza Pubblica (S.I.Fi.P.) istituiti presso la Ragioneria Generale dello Stato, la “Relazione sulla verifica ispettiva amministrativo/contabile eseguita presso il Comune di Reggio Emilia dal 2 al 23 Marzo 2017”, protocollata agli atti al numero di PG 118236;

la Relazione ha evidenziato un'anomalia nella definizione del monte salari su cui sono state determinate le quote di risorse aggiuntive che i Contratti Nazionali, che si sono succeduti dal 2004 al 2009, hanno messo a disposizione della contrattazione decentrata: tale inesatta applicazione ha determinato maggiori somme annue pari a Euro 21.699,05 sulle risorse stabili del fondo “per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale non dirigenziale” per un totale , nel periodo 2009-2016, pari a Euro 173.592,40:

	Art. 32 c. 1 CCNL 22.01.04	Art. 32 c. 2 CCNL 22.01.04	Art. 32 c. 7 CCNL 22.01.04	Art. 8 c. 2 CCNL 11.04.08	Art. 8 c. 3 CCNL 11.04.08
Aumento effettivo	188.794,65	152.253,75	60.901,50	196.517,77	294.776,66
Aumento corretto	178.835,54	144.222,21	57.688,88	196.319,46	294.479,19
Differenza	9.959,11	8.031,54	3.212,62	198,31	297,47
Totale euro	21.699,05				

In particolare detta inesattezza, definita “anomalia”, è stata determinata da una probabile inesatta definizione dell'aggregato “monte salari”, ossia della base di calcolo per la definizione delle somme aggiuntive che il Contratto Collettivo Nazionale destina alla contrattazione decentrata.

Tuttavia l'Ente non ha mai assegnato al Fondo delle risorse decentrate l'incremento previsto dall'art. 8 co.3 del CCNL 11/04/2008, la differenza di 2.379,76 euro, calcolata per il periodo dal 2009 al 2016, non deve essere recuperata. Il differenziale complessivo da considerarsi per il recupero ammonta, pertanto, a 171.212,64 euro, anziché 173.592,40 euro.

Lo stesso Servizio Ispettivo ha suggerito di recuperare le somme eccedenti attraverso le procedure di cui all'art. 4 comma 1 del DL 16/2014 convertito con modificazioni dalla Legge n. 68/14 (somme eccedenti maturate dal 2009 al 2012) nonché ai sensi dell'art. 40 comma 3 quinquies del D.lgs. n. 165/01 (somme eccedenti maturate dal 2013 al 2016).

Si è pertanto proceduto, con atto dirigenziale RUAD n. 1793 del 14/12/2017 sussistendo le condizioni normativamente previste, a rideterminare gli incrementi del CCNL 04-05 e del CCNL 06-09, che alimentano le risorse fisse del fondo *politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale non dirigenziale*, già con la costituzione del fondo 2017.

Si è altresì definito un percorso di recupero annuale, sottoposto al vaglio degli organi di revisione contabile dell'Ente, ai sensi e per gli effetti di cui al disposto dell'art. 4 comma 1 del DL 16/2014 convertito con modificazioni dalla Legge n. 68/14 per il periodo dal 2012 al 2017, così come descritto di seguito:

Periodo	Minori somme	
2017	Euro 21.401,58	Decurtazione diretta degli incrementi CCNL, che ridetermina la base di calcolo degli esercizi successivi
Dal 2017 al 2024	Euro 171.212,64	Decurtazione del fondo in 8 annualità: importo annuo euro 21.401,58

In particolare decurtando le integrazioni di parte variabile ex art. 14 c. 1 e 3, CCNL 1 aprile 1999, nonché art. 15 comma 1 lett. m), rendendo indisponibili le corrispondenti somme, sul cd “fondo straordinari” costituito annualmente, ai sensi delle citate norme contrattuali, per gli anni 2017 - 2024.

Il servizio ispettivo ha inoltre rilevato l'irregolarità della voce di fondo relativa alla quota di risorse che risultano destinate a “Politiche flessibilità oraria (mezzi pubblici)” per un importo pari a circa 2.000,00/2.550,00 Euro annui: si tratta della convenzione per il rilascio ai dipendenti comunali di abbonamenti del trasporto pubblico a tariffa agevolata, possibile perché l'ente si fa carico di una quota del prezzo, che viene fatta transitare figurativamente nel fondo per la produttività. Secondo la Relazione *“l'irregolarità nell'integrazione del fondo si accompagna in questo caso ad un'evidente illegittimità dell'esborso: si tratta di un compenso atipico in natura a favore dei propri dipendenti che non trova alcun fondamento normativo, e, pertanto, va recuperato”*. L'Amministrazione Comunale ha già interrotto l'applicazione dell'istituto del sistema di agevolazioni per il trasporto pubblico, come da informazione trasmessa al personale dipendente in data 30/11/2017, e si è provveduto a derubricare dalle voci del fondo per l'anno 2017 il predetto incremento e a determinare il piano di recupero per le somme eccedenti relative al periodo 2012 - 2016 ,come risulta dal prospetto che segue:

dal 2017 per 5 anni

Periodo	Minori somme	Decurtazione “incremento trasporto pubblico”
Dal 2017 al 2021	Euro 10.200,00	Decurtazione del fondo in 5 annualità: importo annuo euro 2.040,00

In particolare decurtando le integrazioni di parte variabile ex art. 14 c. 1 e 3, CCNL 1 aprile 1999, nonché art. 15 comma 1 lett. m), rendendo indisponibili le corrispondenti somme, sul cd “fondo straordinari” costituito annualmente, ai sensi delle citate norme contrattuali, per gli anni 2017 - 2021.

Nella Relazione, sulla base di un'interpretazione che sembra superata con la novella legislativa di cui all'art. 23 comma terzo del Dlgs.75/2017, viene evidenziata poi una ricorrente irregolarità in merito alle risorse variabili aggiunte ai fondi in base all'art. 15 comma 5 del CCNL del 01/04/1999 per un importo di circa 464.735 annui. In particolare, viene rilevata una irregolarità nella circuitazione delle risorse aggiuntive, mancherebbe una *“specifica e diretta correlazione tra l'incremento delle risorse impiegate e l'accrescimento delle prestazioni richieste ai dipendenti”*, connesse a nuove attività o all'accrescimento di quelle esistenti. Nel meccanismo costruito presso il Comune di Reggio Emilia invece, sempre secondo la Relazione, *“le risorse aggiuntive hanno finanziato un complesso di destinazioni senza uno specifico ed univoco collegamento con gli obiettivi di Peg posti come condizione; gli indicatori fungono solo da condizione per far scattare l'integrazione, ma le risorse*

poi inserite nel fondo non hanno alcun collegamento con le specifiche prestazioni rese per raggiungere gli obiettivi posti". Viene inoltre puntualizzato che l'impiego di risorse aggiuntive per garantire il raggiungimento di specifici obiettivi si giustificerebbe solo se le ordinarie risorse del fondo non sono sufficienti, mentre la presenza di consistenti economie nei fondi, riportate negli anni successivi dimostrerebbe che l'ente non aveva necessità di risorse aggiuntive, potendo raggiungere gli stessi obiettivi utilizzando meglio le risorse già disponibili.

Per tali ragioni si è provveduto ad integrare la costituzione del fondo 2017 ed in particolare l'allegato G) del PEG, con atto di GC n. 227 del 12/12/2017 agganciando l'integrazione delle risorse variabili di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 23 aprile 1999, e la loro erogazione finale al raggiungimento di tutti gli "obiettivi prioritari" definiti nel PEG stesso, che riguardano trasversalmente tutte le strutture.

Detto percorso è stato oggetto di confronto sindacale durante il quale si è inoltre affermato una diversa modalità di erogazione della Produttività collegata alla *Performance Organizzativa* la c.d. *produttività collettiva*, definita come irregolare nella citata relazione: "l'incentivo viene erogato mensilmente a titolo di acconto sulla base della quota determinata nel mese di febbraio di ciascun anno e applicata fino al gennaio successivo. La quota viene determinata tenendo conto di eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi di Peg, cui è agganciato il premio, che vengono recuperati sulle quote di produttività collettiva dell'esercizio successivo a quello di riferimento, così come le decurtazioni per assenza". Ciò non è conforme alle disposizioni degli articoli 17 e 18 del CCNL del 01/04/1999, laddove si prevede che l'erogazione degli incentivi avvenga secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione ed in unica soluzione oppure secondo le modalità definite a livello di Ente, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, principi rafforzati dall'art. 14 comma 6 del Dlgs. 150/2009, in base al quale l'accesso agli strumenti di premialità è consentito solo previa approvazione della relazione sulla performance."

Nel merito l'Amministrazione Comunale ha interrotto la modalità di erogazione della Performance Collettiva con cadenza mensile già a partire da Dicembre 2017 e ha concordato con la Delegazione di parte sindacale che si procederà all'erogazione delle quote individuali un volta acquisite le certificazioni di performance dell'Ente, come previsto dal verbale Pg. n. 131099 del 13.12.2017. Ha inoltre concordato con la Delegazione di parte sindacale un percorso che cerchi di rideterminare modalità e tempi di erogazione del sistema di premialità legato alla "performance organizzativa" per l'anno 2019, in conformità alle indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato.

Conseguentemente, il fondo è stato rimodulato con la Determinazione Dirigenziale RUAD nr. 1793 del 14 dicembre 2017 con la quale si è provveduto a rideterminare gli incrementi previsti dall'art. 32, commi 1 - 2 - 7 del CCNL 22.01.2004 e dall'art. 8, comma 2 del CCNL 11.04.2008, correggendo la base di calcolo del "monte salari" rispettivamente dell'anno 2001 e 2005 e ricostituendo la parte fissa del fondo per l'anno 2017 come di seguito riportato:

- Unico importo consolidato anno 2003 (Art. 31, co.2 CCNL 02-05) pari ad euro 2.956.800,00
- Incremento dello 0,20% del monte salari 2001 ai sensi dell'art. 32 comma 7 del CCNL 22.01.2004 (obbligatorio) pari ad euro 57.688,88;
- incremento dello 0,62% del monte salari 2001 ai sensi dell'art. 32 comma 1 del CCNL 22.01.2004 pari ad euro 178.831,64;
- incremento dello 0,50% del monte salari del 2001 ai sensi dell'art. 32 comma 2 del CCNL 22.01.2004 pari ad euro 144.222,21;
- incremento dello 0,60% del monte salari del 2005, ai sensi dell'art. 8, comma 2 del CCNL 11.04.2008 pari ad euro 196.319,46

unitamente

- a) alla rideterminazione dell'importo delle progressioni economiche, conseguente all'incremento stipendiale (Dichiarazioni Congiunte 14 CCNL 22/01/2004 e 1 CCNL 31.07.2009) pari ad euro 132.688,00;

- b) ai risparmi della R.I.A (retribuzione individuale di anzianità) e degli assegni ad personam del personale cessato dal servizio dal 2001(art. 4, c.2 del CCNL 05/10/2001), pari ad euro 395.897,00.

In fase di costituzione definitiva sono state operate le seguenti decurtazioni:

1. **euro 211.763,00** decurtazione permanente prevista dall'art. 9 comma 2 bis del decreto legge n.78 del 31 maggio 2010, così come modificato dall'art. 1 comma 456 della legge 27 dicembre 2013 n.147 (legge di stabilità 2014);
2. **euro 90.940,00** riduzione disposta dall'art. 1 comma 236 della legge del 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità 2016), operando una prima riduzione pari a euro 26.722,00 (di cui euro 23.511,00 per la parte fissa ed euro 3.211,00 per la parte variabile) per ricondurre il valore complessivo del fondo provvisorio dell'anno 2016 all'ammontare del fondo determinato per l'anno 2015 e una seconda, successiva riduzione pari ad euro 64.218,00 (di cui euro 55.870,00 per la parte fissa ed euro 8.348,00 per la parte variabile) per riproporzionare il valore così costituito alla riduzione del personale in servizio;
3. **euro 28.212,00** decurtazione prevista dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 secondo il quale: *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.”*. Si è operato, pertanto, la decurtazione di euro 24.674,00 sulla parte fissa del fondo e di euro 3.538,00 sulla parte variabile;
4. **euro 25.746,00** riduzione della parte fissa del fondo operata in applicazione dell'art. 15, comma 1, Lett.l) e comma 5 del CCNL degli EE.LL. 01/04/1999;

Con il verbale n. 45 del 15/12/2017, il collegio dei Revisori dei conti ha espresso il proprio parere favorevole in merito all'evoluzione del procedimento di costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2017 .

2. Costituzione del fondo RISORSE DECENTRATE personale dipendente, non dirigente anno 2025

Il fondo anno 2025 è stato costituito con atto di GC n. 63 del 31/03/2025 – Sezione 3 del PIAO “Costituzione del Fondo”, e nel medesimo atto di Giunta, nella sezione 2.2 Performance 2025, che definisce le modalità ed i criteri di distribuzione dei premi al personale dipendente, sono stati individuati gli obiettivi prioritari dell'Ente per l'eventuale integrazione della parte variabile del fondo 2025 ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. b) del CCNL 16-18.

Il fondo è costituito secondo quanto disposto dall'art. 79 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 “Fondo risorse decentrate: costituzione”.

A decorrere dall'anno 2023, la **parte stabile del Fondo**, disciplinata dal comma 1 del citato art.79, è costituita dalle risorse di cui all'art. 67, comma 1 e 2 lett. a), b), c), d), e), f), g) del CCNL del 21 maggio 2018:

Risorse stabili Art. 67 comma 1 - Ccnl 21 maggio 2018

Unico Importo Consolidato anno 2003	2.956.800,00 euro
Incrementi Ccnl 02-05 (art. 32 cc 1-2 c 7)	380.743,00 euro

Incrementi Ccnl 06-09 (art. 8 cc 2-5-6-7 parte fissa)	196.319,00 euro
Ridet. Increm. Stipendiali Ccnl (Dichiarazione Cong. 14 Ccnl 02-05 e 1 Ccnl 08-09)	132.688,00 euro
RIA e Assegni Ad Personam personale cessato (art. 4 c 2 Ccnl 00-01)	395.897,00 euro
Totale	4.062.447,00 euro
Risorse destinate alle Posizione Organizzative (indennità posizione e risultato)	- 371.700,00 euro
Unico Importo Consolidato anno 2017 al netto delle risorse per P.O. (*)	3.690.747,00 euro

(*) a decorrere dall'anno 2018, le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/01/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal Collegio dei Revisori e come rideterminate con determinazione dirigenziale RUAD nr. 1793 del 14 dicembre 2017, confluiscono nell'unico importo consolidato, al netto di quelle destinate, nel medesimo anno, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. L'unico importo consolidato resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi

Risorse stabili Art. 67 comma 2 - Ccnl 21 maggio 2018

Importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL, in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 a valere dall'anno 2019 - art. 67 co. 2 lett. a)	110.989,00 euro
Importo pari alla differenza fra incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria - art. 67 co. 2 lett. b)	58.096,00 euro
RIA e Assegni Ad Pers. personale cessato dal 2018 al 2024 - art.67 co.2 lett.c)	137.311,00 euro
Totale	306.396,00 euro

ed è incrementata delle seguenti risorse:

Incrementi Risorse stabili Art. 79 comma 1 - Ccnl 16 novembre 2022

Importo, su base annua, pari a euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL, in servizio alla data del 31/12/2018 (comma 1, lett. b)	130.468,00 euro
Importo pari alla differenza fra incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria (comma 1, lett. d)	51.354,00 euro
Totale incremento Risorse stabili	181.822,00 euro

L'aumento di cui all'art. 67 co.2 lett. a), gli incrementi riferiti ai differenziali delle progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 67 co. 2 lett. b) del CCNL 2016-2018 del 21 maggio 2018 e gli ulteriori incrementi di cui all'art. 79 co.1 lett. b) e d) del CCNL 2019-2021 del 16 novembre 2022, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste dei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalla normativa vigente e, in particolare, al limite stabilito dall'art. 23, co.2 del D.Lgs. n. 75/2017, giusto il disposto dell'art. 11 del Decreto Legge 14 dicembre 2018, n. 135 "Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione", convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 febbraio 2019, n.12.

A decorrere dal 01 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, co.1 del Ccnl 16 novembre 2022, nella parte stabile del Fondo confluisce inoltre la quota di risorse, già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 dei dipendenti in servizio a quella data, a copertura dell'onere interamente a carico del Fondo dei differenziali stipendiali di cui all'art. 78 del Ccnl 16 novembre

2022. Tenuto conto dei dipendenti che alla data del 1° Aprile 2023 si trovano in posizione di accesso B3 (nr. 66) e D3 (nr. 41), dei rispettivi differenziali stipendiali annui pari a 1.124,90 euro per la categoria B3 e a 3.619,79 euro per la categoria D3, per l'anno 2025 la quota in ragione annua è pari a € 211.016,16.

Con atto di GC n.197 di I.D. del 25 settembre 2025, l'amministrazione comunale, nel rispetto degli equilibri pluriennali di Bilancio e della "soglia" assunzionale di cui all'art. 33, co.2, del DL n.34/2019, ha deliberato di avvalersi della facoltà prevista dall'art. 14, comma 1-bis del Decreto Legge n. 25/2025 (convertito con Legge del 09.05.2025, n. 69), al fine di armonizzare il salario accessorio del personale dipendente del Comparto Funzioni Locali con quello di altri Comparti di contrattazione pubblica, incrementando la componente stabile del Fondo di € 1.000.000,00 (un milione) e, conformemente alle note operative della RGS (Prot. nr. 175706 del 27/06/2025), destinando una quota parte dell'importo all'incremento dello stanziamento previsto per il trattamento accessorio delle Elevate Qualificazioni, previo accordo con le OO.SS.

Con la sottoscrizione definitiva della pre-intesa sulla costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2025 in data 22/12/2025, rubricata al PG nr. 306433, le parti hanno convenuto di destinare alle E.Q. una quota pari al 30% dell'incremento complessivo (€ 300.000,00).

L'incremento di cui sopra, per espressa disposizione, non concorre al limite del salario accessorio di cui all'art. 23, co. 2 del D.Lgs. 75/2017.

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa delle risorse stabili:

Risorse stabili Fondo 2025

Unico Importo Consolidato anno 2017 al netto delle risorse per P.O.	3.690.747,00 euro
Incremento CCNL 16-18 art. 67 co.2 lett. a)	110.989,00 euro
Incremento CCNL 16-18 art. 67 co. 2 lett. b)	58.096,00 euro
RIA e Ass. ad Personam personale cessato CCNL 16-18 art. 67, co.2 lett. c)	137.311,00 euro
Incremento CCNL 19-21 art. 79 co.1 lett. b)	130.468,00 euro
Incremento CCNL 19-21 art. 79 co.1 lett. d)	51.354,00 euro
Trasferimento quota diff.li B3-B1 e D3-D1 CCNL 19-21 art. 79 co.1-bis	211.016,00 euro
Incremento art. 14, co. 1-bis del DL n. 25/2025	1.000.000,00 euro
Totale Risorse stabili	5.389.981,00 euro

Il comma 2 dell'art. 79 del CCNL 2019-2021 stabilisce e declina le ulteriori risorse, variabili di anno in anno, che gli Enti possono destinare al Fondo, fra le quali, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. d) del CCNL 2016-2018, quota una tantum corrispondente alla frazione di RIA del personale cessato nel corso dell'anno 2024, per la parte delle mensilità che residuano dopo la cessazione. Tale quota ammonta per l'anno 2025 a **euro 4.958,00**.

La parte variabile è, inoltre, incrementata del risparmio di spesa accertato a consuntivo del Fondo Straordinari dell'anno 2024 (fondo istituito ai sensi dell'art. 14 del CCNL 24/04/99), pari a **euro 53.477,00** (art. 79, comma 2, lett. d)).

L'art. 79, comma 2, lett. c) consente di 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. A tale disposizione vanno ora riferite le 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.

In tale ambito rientrano le risorse destinate a remunerare il trattamento accessorio di tutto il personale dipendente impegnato nel conseguimento degli obiettivi prioritari e di miglioramento dell'ente. In particolare le risorse del Fondo 2025 sono integrate di un importo complessivo di **464.735,00 euro** per il conseguimento di obiettivi dell'Ente definiti nel piano della performance, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.

Tali risorse verranno rese disponibili solo in seguito all'accertamento dei risultati di gestione, in correlazione con gli obiettivi prioritari individuati nel PEG e descritti nelle priorità organizzative del PIANO DEI FABBISOGNI integrato nel PIAO 2025, in linea con la normativa nazionale di rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa resilienza (PNRR).

In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, co. 604 della Legge di Bilancio 2022, n. 234/2022, gli Enti possono incrementare, sulla base dell'art. 79, comma 3, del CCNL 2019-2021, in base alla propria capacità di Bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018. Le risorse così individuate sono ripartite in modo proporzionale, sulla base degli importi relativi al 2021, tra il Fondo risorse decentrate del personale dipendente e lo stanziamento di cui all'art. 17, comma 6 (titolari di incarico di Elevata Qualificazione). Per espressa disposizione contrattuale, tali risorse non concorrono al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017.

Valutata la propria capacità di bilancio e nel rispetto di quanto illustrato nel parere Aran CFL211 che consente l'incremento di cui all'art. 79, co.3 anche per gli anni successivi al 2022, fino alla misura massima prevista e in relazione alle disponibilità di bilancio, l'Ente ha disposto l'aumento una tantum a valere sul Fondo 2025 di **euro 72.819,00** in favore del personale dipendente e di euro 7.892,00 in favore dello stanziamento destinato alle Elevate Qualificazioni, determinato come segue:
Totale Monte salari 2018: 36.687.013,00 euro (al netto della spesa sostenuta per Dirigenti, Alte Specializzazioni, Collaboratori art.90 D. Lgs. 267/2000 e della spesa per arretrati anni precedenti)
Incremento complessivo pari a 0,22%: 80.711,00 euro.

Il comma 7 dell'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 dispone che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di EQ (di cui all'art. 16) deve 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) e d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse in base a disposizioni di legge.

Decurtazioni da operare sul fondo 2025:

- **euro 211.763,00** decurtazione permanente prevista dall'art. 9 comma 2 bis del decreto legge n.78 del 31 maggio 2010, così come modificato dall'art. 1 comma 456 della legge 27 dicembre 2013.
- **euro 90.940,00** riduzione disposta dall'art. 1 comma 236 della legge del 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità 2016);
- **euro 170.483,00** decurtazione prevista dall'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 secondo il quale: *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.”*;
- **euro 25.746,00** riduzione della parte fissa del fondo operata in applicazione dell'art. 15, comma 1, Lett.l) e comma 5 del CCNL degli EE.LL. 01/04/1999, a seguito di trasferimento definitivo di dipendenti ad altri soggetti, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 e calcolato moltiplicando il V.M.A. - valore medio assoluto - delle risorse del fondo di parte fissa per il numero dei dipendenti trasferiti definitivamente;

- **euro 10.500,00** decurtazione con proporzionale aumento dello stanziamento destinato alla remunerazione delle Posizioni Organizzative come convenuto, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, tra le delegazioni di parte Pubblica e di parte Sindacale nel documento *“Ipotesi di accordo sulla distribuzione del Fondo risorse decentrate: a partire dall'anno 2020 per tutto il tempo di vigenza del CCDI siglato in data 27 ottobre 2021”*, rubricato al PG n. 262839 del 06 dicembre 2021 e sottoscritto definitivamente il 22 dicembre 2021 con PG nr. 283400 del 27 dicembre 2021;
- **euro 300.000,00** disposto nel documento *“Pre-intesa sulla costituzione del Fondo Risorse decentrate per l'anno 2025”* siglato in data 13/11/2025, rubricato al PG n. 269537 del 14/11/2025, definitivamente sottoscritto il 22/12/2025 - PG nr. 306433.

Le somme assegnate in eccedenza sul fondo per le politiche di sviluppo del personale dipendente nel periodo dal 2009 al 2016, di cui alla D.D. Ruad n. 1793 del 13/12/2017, risultano interamente recuperate alla data del 31/12/2024 (ultima decurtazione a carico del Fondo 2024).

La costituzione definitiva del fondo RISORSE DECENTRATE per l'anno 2025, in virtù del nuovo modello di costituzione del Fondo Risorse Decentrate PARTE FISSA E PARTE VARIABILE di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022, è la seguente:

- **totale risorse fisse : euro 5.389.981,00**
- **totale risorse variabili : euro 1.426.005,00** (comprehensive anche di somme provvisorie non utilizzate provenienti da anni precedenti di euro 566.801,00 e di quote di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge pari complessivamente a euro 263.215,00)
- **decurtazioni : euro 809.432,00**
- **totale complessivo : euro 6.006.554,00**

Il collegio dei Revisori dei conti, con proprio verbale n. 35 dell'11/12/2025, ha espresso il proprio parere favorevole in merito al procedimento di costituzione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2025.

3. Costituzione del fondo RISORSE DECENTRATE personale dipendente non dirigente anno 2026 (preventivo)

Il fondo per l'anno 2026 è costituito secondo quanto disposto dall'art. 79 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 *“Fondo risorse decentrate: costituzione”*.

La **parte stabile del Fondo**, disciplinata dal comma 1 del citato art.79, è costituita dalle risorse di cui all'art. 67, comma 1 e 2 lett. a), b), c), d), e), f), g) del CCNL del 21 maggio 2018:

Risorse stabili Art. 67 comma 1 - Ccnl 21 maggio 2018

Unico Importo Consolidato anno 2003	2.956.800,00 euro
Incrementi Ccnl 02-05 (art. 32 cc 1-2 c 7)	380.743,00 euro
Incrementi Ccnl 06-09 (art. 8 cc 2-5-6-7 parte fissa)	196.319,00 euro
Ridet. Increm. Stipendiali Ccnl (Dichiarazione Cong. 14 Ccnl 02-05 e 1 Ccnl 08-09)	132.688,00 euro
RIA e Assegni Ad Personam personale cessato (art. 4 c 2 Ccnl 00-01)	395.897,00 euro
Totale	4.062.447,00 euro
Risorse destinate alle Posizione Organizzative (indennità posizione e risultato)	- 371.700,00 euro
Unico Importo Consolidato anno 2017 al netto delle risorse per P.O. (*)	3.690.747,00 euro

(*) a decorrere dall'anno 2018, le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/01/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal Collegio dei Revisori e come rideterminate con determinazione dirigenziale RUAD nr. 1793 del 14 dicembre 2017, confluiscono nell'unico importo consolidato, al netto di quelle destinate, nel medesimo anno, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. L'unico importo consolidato resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi

Risorse stabili Art. 67 comma 2 - Ccnl 21 maggio 2018

Importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL, in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 a valere dall'anno 2019 - art. 67 co. 2 lett. a)	110.989,00 euro
Importo pari alla differenza fra incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria - art. 67 co. 2 lett. b)	58.096,00 euro
RIA e Assegni Ad Pers. personale cessato dal 2018 al 2025 - art.67 co.2 lett.c)	142.396,00 euro
Totale	311.481,00 euro

ed è incrementata delle seguenti risorse:

Incrementi Risorse stabili Art. 79 comma 1 e comma 1-bis - Ccnl 16 novembre 2022

Importo, su base annua, pari a euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL, in servizio alla data del 31/12/2018 (comma 1, lett. b)	130.468,00 euro
Importo pari alla differenza fra incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria (comma 1, lett. d)	51.354,00 euro
Trasferimento quota diff.li B3-B1 e D3-D1 CCNL 19-21 art. 79 co.1-bis	211.016,00 euro
Totale incremento Risorse stabili	392.838,00 euro

Il Ccnl triennio 2022-2024, definitivamente sottoscritto il 23 febbraio 2026, con l'art. 58, ha integrato ulteriormente la parte stabile del Fondo di cui all'art. 79 del Ccnl 16 novembre 2022, a decorrere dal 01/01/2024, delle seguenti risorse:

Incrementi Risorse stabili Art. 58 comma 1 - Ccnl 23 febbraio 2026

Importo pari allo 0,14% del m.s. anno 2021	50.203,00 euro
Totale incremento Risorse stabili	50.203,00 euro

Nel dare continuità agli interventi di valorizzazione del personale e sempre nel rispetto degli equilibri pluriennali di Bilancio e della "soglia" assunzionale di cui all'art. 33, co.2, del DL n.34/2019, l'Amministrazione comunale intende consolidare dall'anno 2026 nelle somme destinate alla componente stabile del fondo di cui all'art. 14, comma 1-bis del Decreto Legge n. 25 del 14 marzo 2025, un ulteriore importo di € 50.000,00, diminuendo contestualmente di tale importo le risorse variabili stanziati ai sensi dell'art. 79, co. 2 lett.c) del CCNL Comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021 (accordo sindacale del 09/12/2025 rubricato al PG. n. 295320 dell'11/12/2025, definitivamente sottoscritto il 22/12/2025 con PG n. 306473 del 23/12/2025). A decorrere dall'anno 2026, pertanto, l'incremento complessivo di cui all'art. 14, co.1-bis del DL 25/2025 è il seguente:

Incrementi Risorse stabili Art. 14, comma 1-bis del DL n. 25 del 14 marzo 2025

Incremento art. 14, co. 1-bis del DL n. 25/2025	1.050.000,00 euro
-------------------------------------------------	--------------------------

Gli aumenti di cui all'art. 67 co.2 lett. a) del Ccnl 21 maggio 2018, all'art. 79 co.1 lett. b) del Ccnl 16 novembre 2022, all'art. 58 co.1 del Ccnl 23 febbraio 2026 e gli incrementi riferiti ai differenziali

delle progressioni economiche orizzontali, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste dei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalla normativa vigente e, in particolare, al limite stabilito dall'art. 23, co.2 del D.Lgs. n. 75/2017, giusto il disposto dell'art. 11 del Decreto Legge 14 dicembre 2018, n. 135 "*Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione*", convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 febbraio 2019, n.12.

L'incremento di cui all'art. 14, comma 1-bis del DL 25/2025, per espressa disposizione, non concorre al limite del salario accessorio di cui all'art. 23, co. 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

A seguito del parziale conglobamento dell'indennità di comparto nello stipendio tabellare previsto dall'art. 60 del Ccnl triennio 22-24 del 23 febbraio 2026, la parte stabile del fondo di cui all'art. 79 del Ccnl 16 novembre 2022 sarà definitivamente e stabilmente ridotta di un importo annuo determinato sulla base dei valori mensili e delle unità di personale, anche a tempo determinato, destinatarie dell'indennità di comparto alla data del 01 gennaio 2026. Si rimanda la quantificazione di tale quota all'emanazione degli annunciati orientamenti applicativi. Si specifica che la riduzione non determinerà alcun ampliamento degli spazi di alimentazione del Fondo ai fini del rispetto dell'art. 23 co. 2 del D. Lgs. 75/2017 e dell'art. 14, comma 1-bis del D.L. n. 25/2025 e che continuerà, pertanto, ad essere computata figurativamente ai fini del rispetto di suddette discipline.

Il comma 2 dell'art. 79 del CCNL 2019-2021 stabilisce e declina le ulteriori risorse, variabili di anno in anno, che gli Enti possono destinare al Fondo, fra le quali, quelle di cui all'art. 67, comma 3 , lett. d) del CCNL 2016-2018, quota una tantum corrispondente alla frazione di RIA del personale cessato nel corso dell'anno 2025, per la parte delle mensilità che residuano dopo la cessazione. Tale quota ammonta per l'anno 2026 a **euro 2.479,00**

La parte variabile è, inoltre, incrementata di **€ 56.335,90** per il risparmio di spesa del Fondo straordinari dell'anno 2025 (fondo istituito ai sensi dell'art. 14 del CCNL 24/04/99), accertato a consuntivo (art. 79, comma 2, lett. d).

L'art. 79, comma 2, lett. c) consente di 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. A tale disposizione vanno ora riferite le 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.

In tale ambito rientrano le risorse destinate a remunerare il trattamento accessorio di tutto il personale dipendente impegnato nel conseguimento degli obiettivi prioritari e di miglioramento dell'ente, così come definiti nel piano della performance e come previsto in fase di costituzione fondo risorse decentrate anno 2025 ed in linea con quanto indicato negli atti di programmazione dei fabbisogni e di revisione organizzativa.

Gli indici di miglioramento di efficienza, ottenuti ed evidenziati già dal monitoraggio del Piano esecutivo di gestione 2025, consentono di accantonare per l'anno 2026 la somma di **464.735,00 euro**, quale integrazione variabile di cui all'art. 79 co.2 lett. c), comprensiva della quota di € 50.000,00 di cui all'accordo sindacale del 09/12/2025 (PG. n. 295320 dell'11/12/2025), definitivamente sottoscritto il 22/12/2025 (PG n. 306473 del 23/12/2025). La somma accantonata verrà utilizzata solo in seguito all'accertamento dei risultati di gestione, in correlazione con gli obiettivi prioritari individuati nel PEG e descritti nelle priorità organizzative del PIANO DEI FABBISOGNI integrato nel PIAO 2026.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, co. 604 della Legge di Bilancio 2022, n. 234/2022, gli Enti possono incrementare, sulla base dell'art. 79, comma 3, del CCNL 2019-2021, valutata la propria

capacità di Bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018. Le risorse così individuate sono ripartite in modo proporzionale, sulla base degli importi relativi al 2021, tra il Fondo risorse decentrate del personale dipendente e lo stanziamento di cui all'art. 17, comma 6 (titolari di incarico di Elevata Qualificazione). Per espressa disposizione contrattuale, tali risorse non concorrono al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017.

Nel rispetto di quanto illustrato nel parere Aran CFL211 che consente l'incremento di cui all'art. 79, co.3 anche per gli anni successivi al 2022, fino alla misura massima prevista e in relazione alle disponibilità di bilancio, si è disposto l'incremento delle medesime risorse variabili anche in quota Fondo 2026 come segue:

€ 72.819,00 a favore del Fondo per il personale dipendente e di **€ 7.891,00** a favore dello stanziamento per la retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, co. 121 dalla Legge di Bilancio 2025, n. 207/2024, valutata la capacità di bilancio, si è disposto l'incremento delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. c) del Ccnl 2019-2021 e quelle di cui all'art. 16 del Ccnl 2022-2024 (retribuzione di posizione e risultato EQ), a decorrere dal 2025, nella misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2021. Le risorse così individuate pari a **€ 78.890,00** sono ripartite in modo proporzionale, sulla base degli importi relativi al 2024, tra il Fondo risorse decentrate del personale dipendente e lo stanziamento di cui all'art. 17, comma 6 (titolari di incarico di Elevata Qualificazione), come segue:

€ 70.847,00 a favore del Fondo per il personale dipendente e di **€ 8.043,00** a favore dello stanziamento per la retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni.

Per espressa disposizione contrattuale, tali risorse non concorrono al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017.

Infine, sono computate fra le risorse variabili e una tantum del Fondo 2026 le quote relative agli incrementi annuali di cui all'art. 58, comma 1, Ccnl 23 febbraio 2026, di competenza degli anni 2024 e 2025 (**€ 50.203,00** per ciascun anno).

Il comma 7 dell'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 dispone che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di EQ (di cui all'art. 16) deve 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) e d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse in base a disposizioni di legge.

Decurtazioni da operare sul fondo 2026:

- **euro 211.763,00** decurtazione permanente prevista dall'art. 9 comma 2 bis del decreto legge n.78 del 31 maggio 2010, così come modificato dall'art. 1 comma 456 della legge 27 dicembre 2013.
- **euro 90.940,00** riduzione disposta dall'art. 1 comma 236 della legge del 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità 2016);
- **euro 173.087,00** decurtazione prevista dall'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 secondo il quale: *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.”*;
- **euro 25.746,00** riduzione della parte fissa del fondo operata in applicazione dell'art. 15, comma 1, Lett.l) e comma 5 del CCNL degli EE.LL. 01/04/1999, a seguito di trasferimento definitivo di dipendenti ad altri soggetti, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 e calcolato moltiplicando il V.M.A. - valore medio assoluto - delle risorse del fondo di parte fissa per il numero dei dipendenti trasferiti definitivamente;

- **euro 10.500,00** decurtazione con proporzionale aumento dello stanziamento destinato alla remunerazione delle Posizioni Organizzative come convenuto, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, tra le delegazioni di parte Pubblica e di parte Sindacale nel documento *“Ipotesi di accordo sulla distribuzione del Fondo risorse decentrate: a partire dall'anno 2020 per tutto il tempo di vigenza del CCDI siglato in data 27 ottobre 2021”*, rubricato al PG n. 262839 del 06 dicembre 2021 e sottoscritto definitivamente il 22 dicembre 2021 con PG nr. 283400 del 27 dicembre 2021.
- **euro 300.000,00** disposto nel documento *“Pre-intesa sulla costituzione del Fondo Risorse decentrate per l'anno 2025”* siglato in data 13/11/2025, rubricato al PG n. 269537 del 14/11/2025, definitivamente sottoscritto il 22/12/2025 - PG nr. 306433.

Le somme assegnate in eccedenza sul fondo per le politiche di sviluppo del personale dipendente nel periodo dal 2009 al 2016, di cui alla D.D. Ruad n. 1793 del 13/12/2017, risultano interamente recuperate alla data del 31/12/2024 (ultima decurtazione a carico del Fondo 2024).

La costituzione preventiva del fondo RISORSE DECENTRATE per l'anno 2026, in virtù del nuovo modello di costituzione del Fondo Risorse Decentrate PARTE FISSA E PARTE VARIABILE di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022, è la seguente:

- totale risorse fisse : **euro 5.495.269,00**
- totale risorse variabili : **euro 838.469,00** (a cui si aggiungeranno le somme non utilizzate provenienti da anni precedenti e le quote di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge)
- decurtazioni : **euro 812.036,00**
- **totale complessivo : euro 5.521.702,00**

4 - Fondo per la retribuzione accessoria del personale di qualifica dirigenziale

Sul fondo destinato alla retribuzione accessoria del personale con qualifica dirigenziale sono state operate esclusivamente le integrazioni, previste come obbligatorie dalle norme dei vari contratti collettivi, che si sono succedute nel tempo ed in particolare ci si riferisce :

- all'Incremento delle posizioni dirigenziali ricoperte all'1.01.04, nonché dell'ulteriore all'incremento delle posizioni dirigenziali ricoperte all'1.01.05 ai sensi dell'art. 4 comma 1 del CCNL 14.05.2007 (obbligatorio) di euro 34.320,00;
- all'incremento dello 0,89 % del monte salari 2003 ai sensi dell'art. 14.05.2007 (obbligatorio) di euro 19.165,00;
- all'incremento delle posizioni dirigenziali ricoperte all'1.01.07 ai sensi dell'art. 16 comma 1 del CCNL 22.02.10 (obbligatorio) di euro 11.340,79;
- all'incremento dello 1,39% del monte salari 2005 (decorrenza 1.1.2007) nonché dell'aumento dell' 1,78 % del monte salari 2005 (decorrenza 31.12.2007 con assorbimento dell'1,39%) ai sensi dell'art. 16 comma 4 del CCNL 22.02.10 (obbligatorio) di euro 16.609,00;
- all'incremento delle posizioni dirigenziali ricoperte all'1.01.09, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del CCNL 03.08.10 di euro 15.451,04;
- all'incremento dello 0,73% del monte salari 2007, ai sensi dell'art. 5, comma 4, del CCNL 03.08.10 (incremento per “indennità di risultato”) di euro 15.408.00;

tuttavia, in data 10 novembre 2017 veniva notificato alla Amministrazione Comunale di Reggio Emilia, da parte dei Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica (S.I.Fi.P.) istituiti presso la Ragioneria Generale dello Stato, la “Relazione sulla verifica ispettiva amministrativo/contabile eseguita presso il Comune di Reggio Emilia dal 2 al 23 marzo 2017”, protocollata agli atti al numero di P.G. 118236.

Nella medesima relazione si legge a pag. 38: *“pagare con risorse di bilancio il trattamento economico dei Direttori di Area con contratto a termine equivale ad un indebito incremento del fondo per la dirigenza, come tale produttivo di danno”* (Rilievo 1) e si legge quale ulteriore censura a pag. 48: *“L’indennità di vigilanza a lui erogata.....il comune avrebbe dovuto tenerne conto nella graduazione delle funzioni dirigenziali”* (Rilievo 2).

Pertanto, con determinazione dirigenziale RUAD n. 292 del 1 marzo 2018 la costituzione del fondo anno 2018 è stata rideterminata tenendo conto dei rilevi riportati sopra.

Della rideterminazione del fondo si è acquisito, in pari data, il parere favorevole dell’organo di revisione contabile. Si riportano brevemente le considerazioni di merito che hanno supportato l’intervento di cui sopra.

Nel merito del **Rilievo 1**, si legge che il mancato pagamento a carico del fondo per i dirigenti delle indennità di posizione di due Direttori d’Area, ha conseguentemente determinato un implicito incremento del medesimo non previsto da alcuna norma; tuttavia, il pagamento fuori o dentro fondo della parte accessoria dei contratti a tempo determinato dirigenziali ha subito un percorso tortuoso sia giurisprudenziale che dottrinale e lo stesso servizio ispettivo ha censurato, nel tempo, enti che prelevavano dal fondo destinato alle posizioni dirigenziali di ruolo la retribuzione accessoria del personale dirigenziale a termine. Di questo diverso orientamento se ne trova traccia anche ad. es. nella deliberazione n.4/2010/PAR C.d.C. Veneto.

L’art. 110 del Dlgs. n. 267/00, al comma 3 prevede infatti che *“il trattamento economico, equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati per il personale degli Enti Locali, può essere integrato, con provvedimento motivato della Giunta, da una indennità ad personam, commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali”*. Omissis. *“Il trattamento economico e l’eventuale indennità ad personam sono definiti in stretta correlazione con il bilancio dell’ente e non vanno imputati al costo contrattuale e del personale.”*

Si riportano diversi interventi ermeneutici delle diverse Corti dei Conti:

- la Corte dei conti, sezione giurisdizionale per il Friuli Venezia Giulia (sentenza del 07/03/2008) che afferma : *“La natura fiduciaria dell’incarico è confermata dalla correlazione temporanea dei contratti al mandato elettivo del sindaco ed alla imputazione diretta del trattamento economico al bilancio dell’ente piuttosto che al costo del personale, entrambe previste dal comma 3 del citato art. 110; la normativa privatistica opera non solo riguardo al rapporto di lavoro ma anche per le modalità di assunzione”*, orientamento peraltro confermato dal Tribunale di Verona (sentenza n. 776 del 13/12/2011);
- la Sezione di controllo della Lombardia , deliberazione n. 489/2012 sull’interpretazione dell’art. 9 co. 2-bis, D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modificazioni nella L. 30 luglio 2010 n. 122, nella parte in cui prevede che l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all’art. 1, co. 2, D. Lgs. **30 marzo 2001**, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell’anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. Il quesito posto dal Comune istante riguardava l’applicabilità di tale norma anche ai trattamenti economici previsti dall’art. 110, D. Lgs. n. 267/00 cit., in tema di indennità ad personam. A giudizio della Sezione Lombardia, in merito all’indennità ad personam di cui all’art. 110 TUEL, in considerazione dell’espressa previsione, inserita in tale disposizione, in base alla quale l’emolumento in questione non deve essere imputato al costo contrattuale e del personale, il relativo contratto può non essere calcolato ai fini di una esatta interpretazione dell’art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010;

- la Corte dei conti, sezione regionale di controllo per le Marche (deliberazione n. 62 del 20/3/2013), cercando di fare chiarezza nel metodo applicativo del disposto, conferma che *“il tenore letterale dell’art. 110, comma 3, del dlgs. 267/2000, consente di finanziare l’indennità integrativa ad personam con risorse proprie di bilancio, ferma restando la necessità di valutare la sussistenza di eventuali diversi vincoli di spesa per il personale in materia di finanza pubblica sopra delineati”*;
- la Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, (deliberazione n. 489 del 15/11/2012): *“Non vi è dubbio che tale indennità non debba far parte di quel trattamento economico accessorio di cui al comma 2bis dell’art. 9 e che pertanto essa non debba essere conteggiata ai fini di non superare il limite di quanto speso nel 2010.”*;
- la deliberazione n. 70 del Friuli Venezia Giulia del [22 aprile 2015](#) si è pronunciata sul seguente profilo: *“l’Ente istante interroga la Sezione in merito alla corretta applicazione della disposizione di cui all’art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010 relativamente alla inclusione o meno, nell’aggregato soggetto alla disciplina vincolistica ivi posta, anche delle risorse destinate a finanziare la retribuzione - di posizione e di risultato - dei titolari di posizione organizzativa, fondando le proprie perplessità in ordine a tale inclusione sull’osservazione per cui si tratta, nel caso considerato, di trattamento fisso e continuativo, non dipendente dalla presenza in servizio e dunque diverso rispetto al salario accessorio, finanziato con risorse allocate direttamente in bilancio e non nell’apposito Fondo per la produttività individuale e collettiva. Il quesito origina dalla necessità di interpretare la disciplina vincolistica sopra richiamata in combinato disposto con le previsioni di fonte contrattuale, antecedenti alla normativa de qua, che dispongono in merito all’allocazione delle risorse, a carico degli Enti locali, funzionalmente preordinate a remunerare tanto la retribuzione dei titolari di posizioni organizzative, quanto il salario accessorio della generalità dei dipendenti”*. La sezione del Friuli Venezia Giulia ora citata richiama l’articolo 9 comma 2 bis del D.L. n. 78/2010 che ha introdotto la disciplina di contenimento della spesa di personale affermando che: *“profili interpretativi di carattere letterale, sistematico e teleologico sembrano deporre univocamente per una applicazione omnicomprensiva della disposizione vincolistica, che comprenda, indistintamente, tutte le risorse comunque gravanti sul bilancio degli Enti e destinate a remunerare il trattamento accessorio del personale, indipendentemente dalla loro formale allocazione nel Fondo appositamente costituito piuttosto che, direttamente, tra le risorse iscritte in bilancio”*. Ciò in quanto tale previsione appare inserita in un complesso di norme nazionali volte a rafforzare il limite di crescita delle componenti destinate a finanziare il trattamento accessorio, rispondenti ad imprescindibili esigenze di riequilibrio della finanza pubblica ancorate al rispetto di obblighi comunitari. Pertanto *“il riferito indirizzo ermeneutico è coerente con il principio di diritto già formulato dalle SSRR di questa Corte dei conti con la deliberazione n. 51/CONTR/11, adottata ai sensi dell’art. 17, comma 31, del D.L. n. 78/2009, secondo cui il comma 2-bis dell’art 9 si qualifica come norma volta a rafforzare il limite posto alla crescita della spesa di personale che prescinde da ogni considerazione relativa alla provenienza delle risorse, applicabile, pertanto, anche nel caso in cui l’ente disponga di risorse aggiuntive derivanti da incrementi di entrata (cfr. Cdc, SSRR, delib. n. 51/CONTR/11)”*. A conferma la medesima Sezione regionale di controllo del Friuli nelle deliberazione n. 49 del 2017 ha stabilito *“...che non sia consentito “scriminare” ai fini dell’applicazione della norma contenitiva le risorse finanziarie disponibili ... in ragione della loro formale allocazione nel bilancio dell’Ente piuttosto che nell’apposito Fondo per il salario accessorio...”*, e che *“...appare evidente come il limite eteronomo riguardi solo la cristallizzazione dell’importo complessivo mentre resta riservata alla valutazione discrezionale dell’ente la decisione sul mantenimento delle risorse per un eventuale nuovo incarico di P.O. (nell’ipotesi che il risparmio derivasse da cessazione del dipendente e non della posizione) laddove necessario...”*. (Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Piemonte, deliberazione n. 144 del 15/09/2017).

Nel 2012 l'ARAN che con propri orientamenti ha chiarito che il finanziamento degli incarichi dirigenziali a tempo determinato è a carico del bilancio, fermo restando la necessità di procedere ad una contestuale riduzione del Fondo dirigenziale commisurata alla relativa quota non utilizzata per effetto della vacanza di organico coperta con il 110, chiarendo che *“le risorse del Fondo (destinate alla retribuzione di posizione e di risultato) relative a posti di organico di qualifica dirigenziale coperti da un dirigente con contratto a termine sono risparmiate dall'Ente e tornano a far parte delle risorse di bilancio e, quindi, possono essere utilizzate per coprire, a carico del bilancio dell'Ente, gli oneri derivanti dalla stipula del contratto con il dirigente a termine”*.

Il dettato contrattuale ha pertanto disposto un congelamento delle quote del fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti connesse con gli incarichi di direzione attribuiti ai dirigenti a contratto, in modo che queste risorse costituiscano un risparmio di spesa per l'ente; infatti, tali risorse non sarebbero utilizzabili per il risultato o per l'incremento del fondo dell'anno successivo.

I dirigenti a contratto sono, per tale intervento interpretativo, retribuiti da capitoli di bilancio diversi dal fondo. Sicché, in questo modo, l'anno successivo alla cessazione dei dirigenti a contratto è possibile dare piena applicazione all'articolo 27, comma 9, del Ccnl 23.12.1999, del recupero al fondo per il posto resosi vacante.

Diversamente ritenendo, per il medesimo posto coperto con un dirigente con contratto a termine, l'ente verrebbe a sostenere (ARAN parere DB40) un doppio onere, corrispondente alle risorse previste per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato del posto vacante che, in applicazione dell'art.27 c.9, del CCNL del 23 dicembre 1999, verrebbero temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativo all'anno di vacanza degli altri dirigenti in servizio. Nel caso del comune di Reggio Emilia il rilievo di duplicazione sarebbe sostenibile se col bilancio dell'ente si fossero finanziate posizioni dirigenziali a tempo determinato in più rispetto a quelle di ruolo e tali posizioni fossero la duplicazione di almeno una delle prime.

Per contro, risulta chiaro in atti che:

- Nella determinazione del Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato non si è tenuto conto delle posizioni vacanti, ma solo delle posizioni coperte nel tempo da dirigenti assunti a tempo indeterminato e determinato definite di “diritto pubblico” .
- Nella determinazione storica del fondo e dei suoi incrementi, come è facilmente rilevabile dai prospetti di cui al “Conto Annuale” non sono state portate in aumento sul fondo le risorse per finanziare nuovi posti dirigenziali, nè le risorse corrispondenti sono state inserite in aumento sul fondo in caso di dimissioni.
- Il fondo è stato costituito con il solo personale in servizio non già con la dotazione organica e così è stato rideterminato annualmente ai fini del disposto dell'art. 37 c. 1. CCNL 10 aprile 1996.
- Negli anni in esame (2012/2016), non sono state distribuite quote di fondo considerate economie determinatesi in seguito a vacanze o dimissioni.
- Il fondo, così come determinato con il CCNL 1999, nel tempo non è stato rideterminato in aumento per far fronte alle modifiche organizzative che hanno disposto l'inserimento dei due direttori di area (contratto di diritto privato) di cui si discute e non ha contenuto, neppure temporaneamente, le risorse corrispondenti a detti posti vacanti che successivamente sono state ricoperte con tempo determinato.

- Il fondo dell'ente è stato determinato non sulle posizioni di dotazione organica, ma sui dirigenti in servizio, si è ritenuto di lasciare allocate a bilancio le somme destinate a tali particolari figure incaricate in seguito al poderoso processo di riorganizzazione dell'ente che ha portato fra gli altri alla definizione del ruolo e responsabilità di "Direttore di area" (Deliberazione di Giunta Comunale 10961/2005) per le finalità richiamate nelle note interpretative riportate (assegnazione al bilancio dell'ente per la retribuzione dei dirigenti incaricati e destinazione in economia di bilancio in caso di cessazione delle posizioni dirigenziali) .

In ragione della loro formale allocazione nel bilancio dell'Ente piuttosto che nel Fondo per il salario accessorio, l'ente non ha provveduto a rideterminare il fondo in aumento ai sensi dell' art. 26 comma 3 del CCNL 23.12.1999; il quale **dispone**, infatti, che ***"In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ...omissis.., gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art.39, comma 1, della legge 449/1998, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato."***.. omissis.

La stessa ARAN (All_99) consiglia: *"L'attivazione del particolare sistema di incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, ai sensi dell'art.26, comma 3, del CCNL del 23.12.1999, dipende esclusivamente dalle autonome determinazioni degli enti, sulla base di un'attenta e puntuale valutazione delle proprie condizioni organizzative e di bilancio. Al fine di evitare applicazioni contrattuali suscettibili di essere censurate dagli uffici ispettivi del Ministero dell'Economia (come di recente sempre più spesso si sta verificando nella prassi degli enti, per gli abusi emersi con riferimento a tale disciplina contrattuale anche con riferimento all'area della dirigenza)".* L'Aran evidenzia, inoltre, come *"l'eventuale incremento della retribuzione di posizione debba essere correlato ad incrementi stabili dei servizi e delle competenze delle funzioni dirigenziali interessate, non sembrando sufficiente, a tal fine, solo la semplice ridefinizione del "peso" delle medesime funzioni"*;

"Se vengono meno successivamente le condizioni organizzative e/o le posizioni dirigenziali cui esso si è correlato, non possono non venire meno anche le risorse di cui si tratta, altrimenti esse verrebbero confermate senza alcuna motivazione o giustificazione sul piano giuridico".

E, ancora, l' ARAN (All_115_Orientamenti_Applicativi_ 2015) evidenzia che :*"Per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, occorre fare riferimento alle risorse a tal fine disponibili, correttamente quantificate nel rigoroso rispetto delle previsioni dell'art.26 del CCNL del 23.12.1999, tenendo conto anche degli incrementi delle stesse recati direttamente dai successivi CCNL; tali risorse devono essere destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le diverse posizioni dirigenziali previste dal modello organizzativo dell'ente ..."*; e ancora (ARAN All_65_Orientamenti_Applicativi) *"Si tratta, infatti, di un incremento di natura eccezionale delle risorse che ha trovato la sua giustificazione esclusivamente nell'intervento organizzativo che ha portato ad un aumento del complessivo numero delle posizioni dirigenziali previsto dall'ordinamento dell'ente."*...

Pertanto, *“se vengono meno successivamente le posizioni dirigenziali cui esso si correla, non possono non venire meno anche le risorse di cui si tratta, altrimenti esse verrebbero confermate senza alcuna motivazione o giustificazione sul piano giuridico...Diversamente ritenendo, gli interventi sul modello organizzativo dell’ente si presterebbero ad essere intesi come strumento per l’incremento delle risorse destinate al trattamento accessorio della dirigenza: prima infatti si incrementerebbero i posti di qualifica dirigenziale, con la previsione delle nuove risorse; poi, i nuovi posti verrebbero soppressi, ma le risorse resterebbero inalterate nelle nuove quantità, a favore delle posizioni dirigenziali preesistenti.”*(ARAN All_65_Orientamenti_Applicativi)

Valutato infine che la Corte dei conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia (deliberazione n. 379 del 29/10/2015) evidenzia come possibili eventuali correzioni del fondo per il salario accessorio riparando ad erronee interpretazioni intervenute ante 2010, rispondendo in tal senso: *“Pertanto, il Comune istante, nel determinare il tetto posto al trattamento accessorio del personale nel quadriennio 2011-2014, deve considerare nella base di calcolo le risorse impegnate, nell’esercizio 2010, per la corresponsione delle indennità ai titolari di posizione organizzativa (naturalmente, in modo speculare, l’ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale dipendente negli anni 2011-2014 deve aver computato l’importo impegnato, nei ridetti esercizi, per le medesime indennità)”. Nel caso esaminato il Comune requirente non aveva computato le indennità delle P.O. analogamente, mutatis mutandi, al comune di Reggio Emilia. Per queste ragioni il fondo, a partire dal 2018, è stato rideterminato ad invarianza di spesa rendendolo coerente con le prescrizioni dottrinali giuscontabili, ricomprendendo le somme destinate al trattamento dei due direttori di area reclutati ai sensi dell’art.110 comma 1 dlgs. 267/00.*

Nel merito del **Rilievo 2**, dove si lamenta l’inesatta imputazione delle somme erogate a titolo di indennità di vigilanza all’unico direttore di area assunto a tempo indeterminato, che negli anni 2012/2016 ha ricoperto anche il ruolo di dirigente del servizio Polizia municipale, si evidenzia che l’inesatta imputazione delle somme si è determinata perché, nella determinazione della indennità di direttore di area (avvenuta con atti deliberativi) , si sono compresi anche gli eventuali incarichi o responsabilità aggiuntive od interim eventualmente assegnati. Questo non poteva accadere per l’indennità di vigilanza di cui alla legge 65/87.

L’ARAN stessa afferma il diritto per il personale dirigente della polizia municipale a percepire tale indennità.

Infatti, afferma l’ARAN, *“sulla base dell’art.37, comma 1, lett. d) del CCNL del 10.4.1996, le risorse dell’art.45, comma 8, del DPR n.333/1990 relative all’espletamento di specifiche funzioni, tra le quali anche quelle previste dall’art.5 della legge n.65/1986, dovrebbero confluire nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.”* E, .. *conseguentemente, le particolari funzioni e responsabilità derivanti dalla legge n. 65/1986 e gravanti sul comandante della polizia municipale saranno valutate dall’amministrazione ai fini della graduazione delle funzioni dirigenziali e della determinazione della corrispondente retribuzione di posizione”.*

Poiché tuttavia la determinazione della indennità di posizione del direttore di area (che ricopriva anche la direzione del servizio Polizia Municipale) non poteva considerarsi assorbente della indennità di vigilanza che accede solo ed unicamente alle funzioni di comandante/dirigente, l’indennità è stata erogata a parte con tale definizione nel cedolino.

In effetti, la sentenza del 22 aprile 2004, del TAR Lazio -con riferimento al ricorso proposto dal Comandante del Comune di Gaeta riaprì la strada, disponendo il riconoscimento della citata indennità.

La stessa ARAN, a tal fine precisa che l’importo dell’indennità di cui alla legge n. 65/1986, doveva essere confluita nel fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti.

Suggerisce l’ARAN nel 2014 che *“dal momento della istituzione della posizione dirigenziale relativa al settore della polizia municipale, con l’attribuzione al titolare delle funzioni di cui alla legge*

n.65/1986, quindi, l'ente avrebbe dovuto già inserire tra le generali risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato anche quelle connesse al finanziamento dell'indennità di cui si tratta (L. 1.570.000 ovvero € 810,84), alla luce delle previsioni del richiamato art.37 del CCNL del 10.4.1996.”

Il corrispettivo della funzione di vigilanza, evidenziato nel quantum nel parere ARAN, (rideterminato in euro 1.110,84 annuo lordo dall'articolo 16 del CCNL 22.01.2004) non è confluito nel fondo destinato alla indennità di risultato e di posizione dei dirigenti (perché la posizione di comandante era coperta a scavalco dal direttore di area) per poter essere erogato al titolare della funzione di comandante: per tale ragione è stata attribuita fuori fondo.

La esclusione di tale voce dalla determinazione del fondo storico è da ricondursi alla determinazione della retribuzione del direttore di area assorbente di ogni incarico eventualmente attribuito al medesimo direttore di area, ma, poiché si tratta certamente di somme dovute in via obbligatoria e non discrezionale, sia nell' an che nel quantum, somme che sono state assegnate al bilancio, ma che, più opportunamente, avrebbero dovuto confluire sul fondo con una destinazione vincolata al titolare della funzione di Comandante.

Poiché occorre riassegnare al fondo le somme da erogare a titolo di indennità di posizione al Comandante dirigente in servizio, dall'anno 2018 vengono ricondotte alla costituzione del fondo per essere integrate e valorizzate nella indennità di posizione del dirigente Comandante, con le modalità previste dal nuovo “Manuale di pesatura delle posizioni dirigenziali” deliberato con atto di G.C. n. 29 del 1 marzo 2018

Voce spesa	Importo annuo	Tipologia personale
Indennità di posizione	71.413,94 euro	Dirigenti diritto privato Art. 110 Tuel
Indennità di Risultato	27.888,68 euro	Dirigenti diritto privato Art. 110 Tuel
Indennità di vigilanza	1.110,84 euro	Dirigente Polizia Municipale
Totale	100.413,46 euro	Totale da riassegnare al Fondo Dirigenti

In data 17.12.2020, Aran e Sindacati rappresentativi hanno sottoscritto il CCNL triennio 2016 - 2018 per il personale dirigente dell'Area delle Funzioni Locali, prevedendo incrementi della retribuzione di posizione e nuove norme in materia di fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

L'art. 56, in particolare, si occupa di incrementare la disponibilità del fondo, per un importo pari all'1,53% del monte salari dell'anno 2015 relativo alla dirigenza. Tale aumento si applica con decorrenza 1° gennaio 2018 ed è destinato a finanziare l'aumento della retribuzione di posizione di cui all'art. 54, comma 4 per le posizioni dirigenziali ricoperte dalla data del 1° gennaio 2018, e per la parte residuale la retribuzione di risultato.

CONTO ANNUALE 2015	Codice Ministeriale	Unità di Personale al 31/12	Tabella 12 - euro	Tabella 13 - euro
Dirigente fuori D.O.	0D0098	2	89.985,00	40.309,00
Dirigente a tempo indeterminato	0D0164	9	430.410,00	332.121,00
Dirigente a tempo determinato	0D0165	12	638.207,00	223.654,00
			1.158.602,00	596.084,00
Monte salari complessivo anno 2015			1.754.686,00 euro	
Incremento art. 56 pari al 1,53%			26.846,70 euro	

Il CCNL triennio 2019 - 2021, sottoscritto il 16.07.2024, con l'art. 39, dispone, inoltre, l'incremento pari al 0,46% con decorrenza 01.01.2020, delle risorse stabili del fondo, da calcolarsi sul monte salari dell'anno 2018 relativo alla dirigenza, rideterminato nel 2,01% a decorrere dal 01.01.2021:

CONTO ANNUALE 2018	Codice Ministeriale	Unità di Personale al 31/12	Tabella 12 - euro	Tabella 13 - euro
Dirigente fuori D.O.	0D0098	1	44.732,00	27.536,00
Dirigente a tempo indeterminato	0D0164	8	332.489,00	252.119,00
Dirigente a tempo determinato	0D0165	12	532.670,00	483.652,00
			909.891,00	763.307,00
Monte salari complessivo anno 2018			1.673.198,00 euro	
Incremento art. 39 pari al 2,01%			33.631,28 euro	

Da ultimo, il CCNL triennio 2022-2024, siglato in via definitiva il 23.02.2026, integra, con l'art. 24 co.1, le risorse stabili del fondo di un importo pari al 3,05% del monte salari della dirigenza dell'anno 2021, a decorrere dal 01/01/2024:

CONTO ANNUALE 2021	Codice Ministeriale	Unità di Personale al 31/12	Tabella 12 - euro	Tabella 13 - euro
Dirigente fuori D.O.	0D0098	2	93.939,00	63.621,00
Dirigente a tempo indeterminato	0D0164	4	152.680,00	102.128,00
Dirigente a tempo determinato	0D0165	12	538.961,00	479.864,00
			785.580,00	645.613,00
Monte salari complessivo anno 2021			1.431.193,00 euro	
Incremento art. 24 co.1 pari al 3,05%			43.651,39 euro	

5. Destinazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa del personale dirigenziale

Il fondo è stato costituito ai sensi dei contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dirigente del comparto regioni e autonomie locali (area II) per remunerare la cosiddetta indennità di posizione e di risultato dei dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Storicamente nel fondo hanno trovato finanziamento anche le retribuzioni dei dirigenti assunti a tempo determinato con contratto di diritto pubblico, mentre fino al 2009 ha trovato finanziamento dalle voci di bilancio la retribuzione accessoria del personale assunto a tempo determinato con contratto di natura privatistica.

Dal 2010 si è operata la scelta di ricomprendere nel fondo la retribuzione accessoria anche del personale di struttura ancorché assunto con contratto fiduciario, escludendo l'ad personam attribuito ai sensi dell'art.110 del dlgs 267/00 (finanziato da bilancio), riferibile alle sole figure di direttori di area.

La disciplina del rapporto di lavoro dei dirigenti del Comune di Reggio Emilia ha come fonte interna il Regolamento di Organizzazione e il Contratto Decentrato Integrativo Area Dirigenziale delle Funzioni Locali - CCNL 17 Dicembre 2020 - Triennio 2016-2018, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale del 16 dicembre 2021 ID n. 241.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dirigenziale prevede che le amministrazioni determinino la graduazione (c.d. "pesatura") delle funzioni dirigenziali, tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne all'ente. La graduazione delle funzioni determina la cosiddetta retribuzione di posizione.

Parimenti il medesimo contratto dispone che parte della retribuzione dei dirigenti sia collegata alla valutazione della prestazione ed al raggiungimento dei risultati.

Il "Manuale di pesatura delle posizioni dirigenziali" deliberato con atto di G.C. n. 29 del 1 marzo 2018 per la graduazione delle funzioni dirigenziali e per la determinazione del premio di risultato è stato adeguato a misurare i diversi contenuti e contributi professionali delle posizioni dirigenziali. Sul medesimo Manuale è stata data opportuna informazione alle OOSS ai sensi dell'art. 8 CCNL 23.12.1999 della Dirigenza, come modificato dall'art. 6, comma 2, CCNL del 22.2.2006, e, poiché da parte della OOSS firmatarie del CCNL nazionale non è stata attivata alcuna fase di concertazione, l'amministrazione ha provveduto ad approvare definitivamente la nuova metodologia.

In particolare, per quanto riguarda gli elementi distintivi del Manuale, nella graduazione delle posizioni dirigenziali sono stati evidenziati gli elementi distintivi delle singole posizioni, sia strutturali che di contributo professionale individuale (conoscenze e competenze manageriali);

la valutazione (15 % dell'indennità di posizione per i dirigenti, 25% per i direttori di area) dei risultati attesi è stata agganciata alla struttura del PEG (piano esecutivo di gestione) ed a momenti di monitoraggio periodico;

il percorso di individuazione delle indennità di posizione di riferimento, ha tenuto conto dei diversi contributi professionali richiesti ai dirigenti;

sono state introdotte fra i criteri di valutazione del risultato le competenze tecniche e manageriali effettivamente agite dal titolare della posizione, nonché i comportamenti organizzativi effettivamente praticati.

Quanto sopra in linea con quanto affermato nell'"Intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche" che invita, per quanto riguarda il riassetto normativo e contrattuale della dirigenza, ad eliminare ogni progressione automatica ed a togliere alla "... attuale graduazione degli uffici la funzione esclusiva di meccanismo automatico di differenziazione retributiva...".

Sulla base del percorso di pesatura e delle risorse disponibili sono state determinate le fasce retributive attraverso:

pesatura della posizione, che tiene conto dei seguenti parametri: collocazione nella struttura; complessità organizzativa; responsabilità gestionali interne ed esterne. Per ciascuna posizione dirigenziale sono individuati specifici fattori di pesatura della posizione, ai quali sono attribuiti punteggi predefiniti. La somma consente di individuare la corrispondente fascia di retribuzione in una scala che va dalla Fascia F (minima) alla Fascia A (massima).

In relazione al "peso" attribuito alla posizione dirigenziale, viene corrisposta un'indennità di posizione nella misura dell'85% (75%, nel caso dei Coordinatori di Area) del valore della fascia di retribuzione di appartenenza;

l' ad-personam/indennità integrativa di posizione riconosciuta ai Coordinatori di Area responsabili di strutture di massima complessità dell'Ente (strutture di primo livello), pari a € 3.595,62 annui già approvati in atti precedenti, trova riscontro nell'estrema complessità di tali aggregati organizzativi;

valutazione del risultato, ovvero della performance individuale, che misura il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (individuali e contributo alla performance generale), le competenze professionali e manageriali dimostrate, i comportamenti organizzativi messi in atto per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate, la capacità di gestione e valutazione dei propri collaboratori.

In relazione ai risultati raggiunti, alle competenze e ai comportamenti organizzativi agiti, viene proporzionalmente corrisposta un'indennità di risultato, nella misura massima del 15% (25% nel caso dei Coordinatori di Area) del valore della posizione, proporzionata all'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La valutazione del risultato si basa sul grado di raggiungimento degli obiettivi/risultati che la posizione deve conseguire, individuabili dal PEG e dalle competenze organizzative effettivamente agite dal titolare della posizione, con pesi differenti:

- risultati raggiunti e grado di realizzazione dei programmi e dei progetti affidati, in relazione agli obiettivi e agli indirizzi definiti dagli organi di governo e alle disponibilità delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate (70% dell'indennità di risultato);
- competenze professionali e manageriali effettivamente dimostrate dal titolare della posizione, comportamenti organizzativi messi in campo per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate, capacità di valutazione dei collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni espresse (30% dell'indennità di risultato).

La misurazione dei risultati raggiunti dalle diverse posizioni dirigenziali dipende dalla tipologia degli obiettivi assegnati: prioritari, di miglioramento o routinari. Ciascuno di essi è dotato di un specifico peso specifico.

Le competenze professionali, le competenze manageriali, nonché i comportamenti organizzativi ritenuti necessari ai fini dell'efficace ed efficiente svolgimento dei compiti e del ruolo connessi alla specifica posizione dirigenziale sono indicate nella rispettiva scheda di Job Description e riportate nella Scheda di valutazione.

Nel Contratto Decentrato Integrativo sono stati individuati i meccanismi di compensazione fra la retribuzione di risultato e i cosiddetti incentivi per legge (cd. Legge merloni e oneri di avvocatura)

Nella medesima deliberazione GC n.29/2018 all' Allegato 7, sono state provvisoriamente definite le fasce retributive per le posizioni dirigenziali, che a seguito dell'aumento previsto dall'art. 54 co.4 del nuovo CCNL triennio 2016-2018 e dall'aumento previsto dall'art. 37 co.4 dell'ultimo CCNL triennio 2019-2021 approvato, si determinano come segue:

Fasce Importi *

fascia A +	37.681,05
fascia A	36.681,05
fascia B +	31.681,05
fascia B	29.681,05
fascia C +	28.681,05

fascia C	26.681,05
fascia D +	24.681,05
fascia D	23.681,05
fascia E +	18.681,05
fascia E	17.681,05
fascia F +	16.681,05
fascia F	15.681,05

* comprensivo dell'indennità di risultato del 15%

Direttori di Area

Fasce Importi*

fascia A coordinamento 61.586,00 euro

fascia B coordinamento 51.586,00 euro

fascia C coordinamento 41.586,00 euro

* comprensivo dell'indennità di risultato del 25%. Escluso l'assegno ad Personam.

Infine il già richiamato atto di GC n.29/2018 all' Allegato 7 introduce il “**bonus delle eccellenze**” (art. 21 dlgs 150/2009), che risulta confermato dall'art. 23, co. 2 dell'ultimo CCNL triennio 2019-2021.

6. Costituzione del fondo RISORSE DECENTRATE personale dirigente anno 2025

La disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, contenuta nell'art. 57 del CCNL triennio 2016 -2018 si applica a partire dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del contratto stesso, vale a dire dall'anno 2021.

Sulla base del comma 2 lett. a), il fondo del 2025 è costituito da un unico importo annuale ottenuto sommando tutte le risorse “certe e stabili” del fondo relativo all'anno 2020, così come certificate dall'organo di controllo interno, dall'incremento di cui all'art. 56 e dalla RIA in godimento al personale cessato nel corso del 2020:

Unico importo annuale - risorse certe e stabili - art. 57, co. 2, lett. a)

POSIZIONE E RISULTATO ANNO 1998 (ART.26 C.1 L. A CCNL 98-01)	613.099,00
INCREMENTI CCNL 98-01 (ART. 26 C. 1 L. D)	22.916,00
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 23. CC. 1,3)	44.361,00
INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4 CC. 1,4)	53.485,00
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 16 CC. 1,4)	27.950,00
INCREMENTI CCNL 08-09 (ART. 5 CC. 1,4)	30.859,00
RIA E MAT. EC. PERS. CESS. (ART. 26 C. 1 L. G CCNL 98-01)	41.673,00
INCR DOT ORG/RIORG STAB SERV (ART26 C3 - P.FISSA CCNL 98-01)	72.525,00
INCREMENTO RISORSE 1,53% MONTE SALARI 2015 - ART. 56 CCNL 2016-2018	26.847,00
RIA PERS. CESS. CCNL 16-18 (ART. 57 c. 2 L. c))	1.898,00
DECURTAZIONE FONDO 3.356,97 EURO (ART.1 C.3 L. E CCNL 00-01)	- 111.339,00
TOTALE UNICO IMPORTO ANNO 2020	824.274,00

Il CCNL triennio 2019-2021 del 16 luglio 2024, con l'art. 39, ha disposto i seguenti incrementi stabili del fondo, da calcolarsi sul monte salari della dirigenza dell'anno 2018:

- 0,46% a decorrere dal 01.01.2020
- 2,01% a decorrere dal 01.01.2021 (assorbe e sostituisce lo 0,46%)

Si procede ad integrare la parte fissa del fondo 2025 di € 33.631,38.

Sulla base di quanto disposto dall'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n.58, .. *"il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018"*. Per la concreta attuazione di quanto disposto, la RGS con proprio parere Prot. 12454 del 15.01.2021 indica la procedura applicativa idonea a quantificare l'incremento unitario del limite del trattamento accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del Dlgs. N. 75/2017, sulla base degli incrementi di personale individuati dalla norma rispetto al personale in servizio alla data del 31.12.2018, distintamente per il personale con qualifica dirigenziale ed il personale di comparto.

La Deliberazione n. 18/SEZAUT/2023/QMIG della Corte di Conti - Sezione delle Autonomie, inoltre, con riferimento agli incarichi dirigenziali ex art. 110 del Tuel, stabilisce che *"....per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite dell'apposito fondo per la contrattazione decentrata integrativa, deve essere preso in considerazione non solo il personale dirigenziale a tempo indeterminato, ma anche quello a tempo determinato e, in particolare, il personale dirigenziale assunto ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, sia nell'anno base che in quello di applicazione"*.

Considerato che le azioni di reclutamento del personale dirigenziale di ruolo e a tempo determinato hanno comportato un incremento della consistenza del personale di qualifica dirigenziale rispetto al 31.12.2018 pari a 1,545 unità, si è provveduto ad adeguare il valore delle risorse fisse del Fondo 2025 di € 55.761,00 (adeguamento annuo per unità € 36.071,95 * 1,5458 unità).

Alle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità così determinate, pari complessivamente a € 913.666,00 si aggiungono con carattere di variabilità, e quindi per il solo anno successivo a quello di cessazione, eventuali ratei di RIA di personale cessato, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione (comma 2 lett. c).

Valutate le proprie capacità di bilancio, l'Ente ha disposto per l'anno 2025 l'aumento di cui all'art. 1, comma 604 della Legge n. 234/2021 pari ad € 3.681,04 (0,22% del monte salari anno 2018 della dirigenza) che, 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.

Il fondo è costituito inoltre da eventuali risorse previste da specifiche disposizioni di legge (comma 2 lett. b)), e da risorse autonomamente stanziati dagli Enti per adeguare il fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio (comma 2, lett. e)).

Risorse variabili

ART.1 C.604 L. 234/2021 - INCREMENTO 0,22% m.s. 2018	3.681,00
INCR. RISORSE ADEGUAM. FONDO A SCELTE ORGANIZ. E GEST.TE (ART. 57 c.2, L.e))	49.889,00
RATEI RIA PERS. CESS. (ART. 57 c. 2 L. c))	0,00
LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 9 DL 90/2014)	180.642,00
LIQUID. INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 8, co. 5 DL 13/2023)	14.937,00

SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE - <i>dato provvisorio</i>	203.379,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	452.528,00

Al Fondo 2025 sono applicate le seguenti decurtazioni:

- decurtazione permanente ai fondi per gli anni 2016 e 2017 di **euro 38.107,00**, pari alle riduzioni operate nel periodo 2011 - 2014 per gli effetti dell'applicazione dell'art.9, comma 2 bis del D.L. 78/2010, convertito dalla L. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456 della L. 147/2013;
- riduzione di cui all'art. 1 co. 236 della Legge del 28 dicembre 2015 n. 208, pari a **45.846,00 euro**;
- decurtazione di cui all'art. 23 del D. Lgs. 75/2017, pari ad **5.852,00 euro**.

Alla luce degli uniformi interventi della magistratura contabile in tema di applicazione dell'art. 23, co. 2 del D. Lgs. n.75/2017 (*Deliberazioni CdC Sez. Regionale di controllo per la Regione Puglia nr. 99/PAR/2018 e nr. 27/2019/PAR - Deliberazioni CdC Sezione Regionale di controllo per la Regione Lombardia nr. 54/2018/PAR e nr. 116/2018/PAR - Deliberazioni CdC Sezione della Autonomie nr. 26/2014/QMIG, nr. 34/2016/QMIG e nr. 19/2018/QMIG*) che nello specifico affermano che **il limite introdotto deve essere applicato alle risorse destinate al trattamento accessorio del personale nel suo ammontare complessivo e non con riferimento ai fondi riferiti alle singole categorie di personale** (dirigenti, non dirigenti, titolari di posizione organizzativa e Segretari) e che gli stessi risultano fra loro strettamente collegati, in quanto un'eventuale crescita dell'uno può essere compensata dalla diminuzione dell'altro, e della circolare nr. 16 del 15 giugno 2020 della RGS contenente istruzioni utili alla predisposizione del Conto Annuale del personale per l'anno 2019, che nella sezione relativa al "Monitoraggio della contrattazione integrativa (art. 40 bis, comma 3, D.Lgs. n. 265/2001)", fra le principali novità della rilevazione 2019, esplicita quanto segue in merito all'applicazione del limite 2016 da parte delle amministrazioni:

.... " *a seguito di diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti il limite va rispettato per l'amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione*", dopo il giusto raffronto tra l'entità delle risorse certe e stabili certificate nel Fondo 2020 e l'impegno finanziario connesso all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale in servizio, si è disposta la riduzione del Fondo della dirigenza (parte stabile) dell'importo di euro 40.000,00, con correlazione diretta all'aumento delle risorse destinate alla retribuzione dell'indennità di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative.

Nel prospetto seguente, alla luce di quanto precede, la definitiva costituzione del Fondo del personale dirigenziale per l'anno 2025:

COSTITUZIONE FONDO DIRIGENTI ANNO 2025	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Importo - euro
POSIZIONE E RISULTATO ANNO 1998 (ART.26 C.1 L. A CCNL 98-01)	613.099,00
INCREMENTI CCNL 98-01 (ART. 26 C. 1 L. D)	22.916,00
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 23. CC. 1,3)	44.361,00
INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4 CC. 1,4)	53.485,00
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 16 CC. 1,4)	27.950,00

INCREMENTI CCNL 08-09 (ART. 5 CC. 1,4)	30.859,00
RIA E MAT. EC. PERS. CESS. (ART. 26 C. 1 L. G CCNL 98-01)	41.673,00
INCR.DOT. ORG/RIORG STAB SERV (ART. 26 C.3 - PARTE FISSA CCNL 98-01)	72.525,00
INCREMENTO risorse 1,53% CCNL 16-18 (ART. 56)	26.847,00
RIA PERS. CESS. CCNL 16-18 (ART. 57 c. 2 L. c))	1.898,00
DECURTAZIONE FONDO 3.356,97 EURO (ART.1 C.3 L. E CCNL 00-01)	-111.339,00
TOTALE UNICO IMPORTO ANNO 2020	824.274,00
INCR. risorse 2,01% CCNL 19-21 (ART. 39)	33.631,00
INCR. 33 dl 34/2019 - ADEGUAMENTO FONDO PER ASSUNZIONI DIRIGENTI	55.761,00
TOTALE RISORSE FISSE	913.666,00
ART.1 C.604 L. 234/2021 - INCREMENTO 0,22% m.s. 2018	3.681,00
INCR. RISORSE ADEGUAM. FONDO A SCELTE ORGANIZ. E GEST.TE (ART. 57 c.2, L.e))	49.889,00
RATEI RIA PERS. CESS. (ART. 57 c. 2 L. c))	0,00
LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 9 DL 90/2014)	180.642,00
LIQUID. INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 8, co. 5 DL 13/2023)	14.937,00
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE - <i>dato provvisorio (*)</i>	203.379,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	452.528,00
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 C. 456 L. 147/2013	-38.107,00
DECURTAZIONE FONDO LIMITE 2016 (ART.23 C.2 D.LGS. 75/2017)	-51.698,00
RIDUZIONE FONDO A FAVORE DELLE POSIZIONE ORGANIZZATIVE	-40.000,00
TOTALE DECURTAZIONI	-129.805,00
TOTALE FONDO ANNO 2025	1.236.389,00

(*) non ancora erogata la Retribuzione di Risultato dell'anno 2024

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato così costituito rimane soggetto ai vincoli finanziari e contabili previsti dall'art. 23, co.2, del D.Lgs. 75/2017 e dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ad esclusione dell'incremento previsto dall'art. 56 del CCNL triennio 16-18 e dall'art.39 del CCNL triennio 19-2, in quanto derivante da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste dai quadri di finanza pubblica (articolo 11 del D.L. 135/2018 Deliberazione n. 19/Sez.Aut./2018 della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie).

Non rilevano, inoltre, ai fini del rispetto del limite 2016, le eventuali risorse non utilizzate del fondo anno precedente e rinviate all'anno successivo (laddove contrattualmente previsto) in quanto le stesse non rappresentano un incremento del fondo, ma un mero trasferimento temporale di spesa di somme già certificate (Deliberazione della CdC Puglia nr. 58/PAR/2011 e Nota nr. 81510 del 13/07/2011 della RGS), così come gli eventuali incentivi per legge (c.d. incentivi per funzioni tecniche e onorari per avvocatura) come da indicazioni della corte dei conti Sez. Riunite n.51/contr/2011.

Il collegio dei Revisori dei conti, con proprio verbale n. 34 dell'11/12/2025, ha espresso il proprio parere favorevole in merito al procedimento di costituzione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2025.

7 - Costituzione dei fondi destinati al salario accessorio per il personale non dirigente e dirigente dell'ente, anno 2025 e anno 2026 (ipotesi)

FONDO PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

Si confermano le considerazioni che precedono rispetto alle modalità di costituzione del fondo e alla sua distribuzione rispetto alle parti fisse e variabili dello stesso, nonché ovviamente rispetto ai contenuti del contratto collettivo decentrato a cui si intende dare corso per le parti non sospese dalla legislazione vigente, anche per l'anno 2025:

PERSONALE NON DIRIGENTE	
COSTITUZIONE FONDO ANNO 2025	
DESCRIZIONE	IMPORTI euro
Risorse stabili Art. 67 comma 1 CCNL 16-18	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art. 67 comma 1 CCNL 16-18)	3.690.747,00
INCREMENTO CCNL 16-18 (Art. 67 comma 2 lett.a)	110.989,00
INCREMENTI CCNL 16-18 (Art. 67 comma 2 lett.b)	58.096,00
RIA E ASS. AD PERSONAM PERSON. CESSATO (Art. 67 comma 2 lett. c) - CCNL 16-18	137.311,00
Risorse stabili Art. 79 comma 1 e comma 1-bis CCNL 19-21	
INCREMENTO CCNL 19-21 (Art. 79 comma 1 lett.b)	130.468,00
INCREMENTO CCNL 19-21 (Art. 79 comma 1 lett.d)	51.354,00
TRASFERIMENTO QUOTA DIFFERENZIALI B3-B1 e D3-D1 (Art. 79 comma 1-bis CCNL 19-21)	211.016,00
INCREMENTO DL n. 25/2025 (Art. 14, comma 1-bis)	1.000.000,00
Totale Risorse fisse	5.389.981,00
Risorse variabili Art. 67 co.3 CCNL 16-18 e Art. 79 co. 2 CCNL 19-21	
SPECIFICHE DISP. DI LEGGE (Art. 67 comma 3 lett. c) - CCNL 16-18)	0,00
RISPARMI STRAORDINARIO ACCERT. CONSUN. (Art. 79 co.2 lett. d) - CCNL 19-21)	53.477,00
INTEGR. FRAZIONI DI RIA (Art. 67 comma 3 lett. d) - CCNL 16-18)	4.958,00
INTEGR. PARTE VARIABILE (Art. 79 comma 2 lett. c) - CCNL 19-21)	464.735,00
INTEGR. PARTE VARIABILE ART. 79 C.3 - CCNL 19-21	72.819,00
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE - <i>dato provvisorio</i>	566.801,00
QUOTE INCENTIVI PER PROGETTAZIONE AD ESAUR. - ART. 92 CC 5-6 DLgs 163/06	0,00
QUOTE INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - ART. 113 D.Lgs. 50/2016	122.545,00
COMPENSI AVVOC. INTERNA ART. 9L. 114/14 - ART. 21 C 1 R.D. 1611/33	74.639,00
CONTR. ISTAT E ENTI PUBBL. AUTORIZ. (ART. 70-TER - CCNL 16-18)	20.864,00
RISORSE SERV. AGGIUN. PL INIZIATIVA PRIVATA (ART. 56-TER - CCNL 16-18) - <i>provv.</i>	37.848,00
ENTRATE CONTO TERZI O UTENZA O SPONSORIZZAZIONE (ART. 43 Legge 449/1997) - <i>provv.</i>	0,00

RISORSE INDENNITA' ORDINE PUBBLICO VV.UU	7.319,00
Totale Risorse variabili	1.426.005,00
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 comma 456 L. 147/2013	211.763,00
DEC. FONDO RISPETTO LIMITE 2016 (Art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017)	261.423,00
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO / PARTE FISSA	25.746,00
DECURTAZIONE RISORSE DESTINATE ALLE P.O. Art. 7 Co. 4 lett. u) CCNL 2016-2018	310.500,00
Totale Decurtazioni	809.432,00
TOTALE	6.006.554,00

Le modalità di distribuzione delle risorse decentrate sono definite dall' "Ipotesi di accordo sulla distribuzione del Fondo risorse decentrate triennio 2023-2025 - Preintesa CCDI 2023/2025 Ccnl 16 novembre 2022", siglato in data 30 novembre 2023", rubricato al PG n. 288107 del 06 dicembre 2023 e sottoscritto definitivamente il 18 dicembre 2023 con PG nr. 306910 del 22 dicembre 2023; dalla "Pre-intesa sulla distribuzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2025" sottoscritta tra le parti l'11/12/2025, rubricata al PG n. 295320 dell'11/12/2025, definitivamente sottoscritta il 22/12/2025 (PG n. 306473 del 23/12/2025):

PERSONALE NON DIRIGENTE	
DESTINAZIONE FONDO ANNO 2025 AL 28/02/2026	
DESCRIZIONE	IMPORTI euro
Fondo unico per le risorse decentrate	
INDENNITA' DI COMPARTO QUOTA A CARICO FONDO	687.434,00
INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO	267.637,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	1.498.481,00
IND. PERS. EX VIII QUAL. FUNZ.	5.805,00
INDENNITA' DI TURNO, REPERIBILITA', LAVORO FESTIVO - <i>dato provvisorio</i>	500.148,00
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO EX ART. 70-bis - <i>dato provvisorio</i>	118.536,00
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PL (ART. 56-quinquies - CCNL 2016-2018) - <i>provv.</i>	9.724,00
INDENNITA' DI FUNZIONE PL (ART. 56-sexies - CCNL 2016-2018) - <i>dato provvisorio</i>	283.982,00
PEO ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 c. 2 lett. J) CCNL 2016-2018) - <i>dato provvisorio</i>	270.000,00
Totale Destinazioni a valere su risorse fisse	3.641.747,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' / PROFESSIONALITA' - <i>ipotesi</i>	142.544,00
PRODUTTIVITA' / PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - <i>ipotesi</i>	620.927,00
PRODUTTIVITA' / PERFORMANCE INDIVIDUALE - <i>ipotesi</i>	737.688,00
QUOTE PROGETT. AD ESAUR. - ART. 92 CC 5-6 DLGS. 163/06	0,00
QUOTE INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - ART. 113 D.Lgs. 50/2016	122.545,00
COMPENSI AVVOC. INTERNA ART. 9L. 114/14 - ART. 21 C 1 R.D. 1611/33	74.639,00
COMPENSI ISTAT (ART. 70-TER - CCNL 16-18)	20.864,00

SERV. AGGIUN. PL INIZIATIVA PRIVATA (ART. 56-TER - CCNL 16-18) - <i>dato provvisorio</i>	37.848,00
RISORSE INDENNITA' ORDINE PUBBLICO VV.UU	7.319,00
Totale Destinazioni a valere su risorse variabili	1.764.374,00
SOMME NON UTILIZZATE - <i>ipotesi</i>	600.433,00
TOTALE	6.006.554,00

Si confermano le considerazioni che precedono al paragrafo 3, rispetto alle modalità di costituzione del fondo per l'anno 2026:

PERSONALE NON DIRIGENTE	
COSTITUZIONE FONDO ANNO 2026	
DESCRIZIONE	IMPORTI euro
Risorse stabili Art. 67 comma 1 CCNL 16-18	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art. 67 comma 1 CCNL 16-18)	3.690.747,00
INCREMENTO CCNL 16-18 (Art. 67 comma 2 lett.a)	110.989,00
INCREMENTI CCNL 16-18 (Art. 67 comma 2 lett.b)	58.096,00
RIA E ASS. AD PERSONAM PERSON. CESSATO (Art. 67 comma 2 lett. c) - CCNL 16-18	142.396,00
Risorse stabili Art. 79 comma 1 e comma 1-bis CCNL 19-21	
INCREMENTO CCNL 19-21 (Art. 79 comma 1 lett.b)	130.468,00
INCREMENTO CCNL 19-21 (Art. 79 comma 1 lett.d)	51.354,00
TRASFERIMENTO QUOTA DIFFERENZIALI B3-B1 e D3-D1 (Art. 79 comma 1-bis CCNL 19-21) <i>in ragione annua</i>	211.016,00
INCREMENTO CCNL 22-24 (Art. 58 comma 1)	50.203,00
INCREMENTO DL n. 25/2025 (Art. 14, comma 1-bis)	1.050.000,00
Totale Risorse fisse	5.495.269,00
Risorse variabili Art. 67 co.3 CCNL 16-18 e Art. 79 co. 2 CCNL 19-21	
SPECIFICHE DISP. DI LEGGE (Art. 67 comma 3 lett. c) - CCNL 16-18)	0,00
RISPARMI STRAORDINARIO CONSUNTIVATI (Art. 79 co.2 lett. d) - CCNL 19-21)	56.336,00
INTEGR. FRAZIONI DI RIA (Art. 67 comma 3 lett. d) - CCNL 16-18) - <i>cassati anno 2024</i>	2.479,00
INTEGR. PARTE VARIABILE (Art. 79 comma 2 lett. c) - CCNL 19-21)	464.735,00
INTEGR. PARTE VARIABILE ART. 79 C.3 - CCNL 19-21	72.819,00
INTEGR. PARTE VARIABILE ART. 58 C.1 - CCNL 22-24 - anno 2024 - una tantum	50.203,00
INTEGR. PARTE VARIABILE ART. 58 C.1 - CCNL 22-24 - anno 2025 - una tantum	50.203,00
INTEGR. PARTE VARIABILE ART. 58 C.2 - CCNL 22-24 - anno 2026	70.847,00
INTEGR. PARTE VARIABILE ART. 58 C.2 - CCNL 22-24 - anno 2025 - una tantum	70.847,00
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE - <i>dato da consuntivare</i>	0,00
QUOTE INCENTIVI PER PROGETTAZIONE AD ESAUR. - ART. 92 CC 5-6 DLgs 163/06	0,00

QUOTE INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - ART. 113 D.Lgs. 50/2016	0,00
COMPENSI AVVOC. INTERNA ART. 9L. 114/14 - ART. 21 C 1 R.D. 1611/33	0,00
CONTR. ISTAT E ENTI PUBBL. AUTORIZ. (ART. 70-TER - CCNL 16-18)	0,00
RISORSE SERV. AGGIUN. PL INIZIATIVA PRIVATA (ART. 56-TER - CCNL 16-18) - <i>provis.</i>	0,00
ENTRATE CONTO TERZI O UTENZA O SPONSORIZZAZIONE (ART. 43 Legge 449/1997)	0,00
RISORSE INDENNITA' ORDINE PUBBLICO VV.UU	0,00
Totale Risorse variabili	838.469,00
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 comma 456 L. 147/2013	211.763,00
DEC. FONDO RISPETTO LIMITE 2016 (Art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017)	264.027,00
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO / PARTE FISSA	25.746,00
DECURTAZIONE RISORSE DESTINATE ALLE P.O. Art. 7 Co. 4 lett. u) CCNL 2016-2018	310.500,00
Totale Decurtazioni	812.036,00
TOTALE	5.521.702,00

Nella performance sono indicati gli obiettivi annuali prioritari, definiti dall'organo esecutivo come fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi di mandato.

Gli obiettivi propedeutici al calcolo del fondo destinato all'incentivazione del personale sono individuati con la dicitura "obiettivo prioritario".

Gli indicatori legati agli obiettivi prioritari saranno oggetto di monitoraggio e rendicontazione specifica in sede di consuntivo e in sede di consuntivo verrà riferito con apposita relazione lo stato dei miglioramenti organizzativi che il piano ha prodotto.

La "Sintesi della tecnica di misurazione del risultato" con descrizione degli indicatori specifici è contenuta nel "Sistema di misurazione e valutazione della Performance del Comune di Reggio Emilia".

CORRELAZIONE DEL FONDO CON LA PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI PRIORITARI

L'importo del fondo (contrattazione decentrata integrativa) è legato alla percentuale di realizzazione degli obiettivi prioritari rapportata al peso degli obiettivi.

Gli obiettivi prioritari sono individuati con la dicitura "obiettivo prioritario" e i relativi indicatori sono codificati con la lettera P.

Al raggiungimento degli obiettivi prioritari concorrono la maggior parte dei servizi.

Per poter individuare l'importo del fondo da distribuire ai dipendenti è necessario procedere al calcolo dell'indice di correlazione della performance.

Per ogni obiettivo riferito alla struttura di assegnazione viene calcolata la media aritmetica del raggiungimento degli indicatori associati all'obiettivo (INDICE DI REALIZZAZIONE R Obi).

Ad ogni indice di realizzazione può essere associato un Peso (P_i).

L'indice di correlazione (IF) viene calcolato attraverso una media ponderata data dalla sommatoria degli indici di realizzazione (R Obi) moltiplicato per il peso (P_i), diviso la sommatoria dei Pes (P_i).

L'indice di correlazione (IF) viene calcolato attraverso una media ponderata data dalla sommatoria degli indici di realizzazione (R Obi) moltiplicato per il peso (P_i), diviso la sommatoria dei Pes (P_i).

L'indice di correlazione viene associato al fondo sulla base delle seguenti fasce:

- se il risultato dell'indice di correlazione è compreso tra 50% e 70% la percentuale da utilizzare per il calcolo del fondo è 70%;
- se il risultato dell'indice di correlazione è compreso tra 70% e 90% la percentuale da utilizzare per il calcolo del fondo è 90%;

- se il risultato dell' indice di correlazione è compreso tra 90% e 100% la percentuale da utilizzare per il calcolo del fondo è 100%.

$$IF = \frac{\sum_{i=1}^n Rob_i * P_i}{\sum_{i=1}^n P_i}$$

Considerato la situazione straordinariamente eccezionale, l'integrazione delle risorse del salario accessorio parte variabile verrà destinata in maniera prevalente su:

- *gestione dei progetti e delle procedure correlate al PNRR;*
- *revisione dei processi operativi istituzionali in un'ottica di razionalizzazione ed efficientamento;*
- *sviluppo dei progetti legati alle priorità contenute nelle linee di mandato.*

Si conferisce mandato ai competenti dirigenti di individuare indicatori di output/outcome ritenuti significativi ai fini del monitoraggio ed attestazione del raggiungimento di quanto indicato sopra (mantenere quanto raggiunto negli anni precedenti e migliorare la performance di spesa e di efficienza dei servizi), precisando che, per le integrazioni ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL 2019-2021, anche per l'anno 2025 verranno prese in considerazione soltanto gli obiettivi ulteriormente migliorativi rispetto ai risultati di performance degli anni precedenti.

Si invitano i competenti dirigenti a provvedere ai sensi dell' art 4 comma 2 DL 16/2014: *“Le Regioni e gli enti locali trasmettono entro il 31 maggio di ciascun anno alla Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e al Ministero dell'interno - Dipartimento per gli affari interni e territoriali, ai fini del relativo monitoraggio, una relazione illustrativa ed una relazione tecnico-finanziaria che, con riferimento al mancato rispetto dei vincoli finanziari, dia conto dell'adozione dei piani obbligatori di riorganizzazione e delle specifiche misure previste dai medesimi per il contenimento della spesa per il personale ovvero delle misure di cui al terzo periodo.”*

FONDO PERSONALE DIRIGENTE

Richiamata la determinazione dirigenziale RUAD n. 292 del 1 marzo 2018, le disposizioni contrattuali per il triennio 2016-2018 sottoscritte il 17.12.2020 e per il triennio 2019-2021 sottoscritte il 16.07.2024, la consistenza del fondo destinato alla remunerazione del salario accessorio del personale dirigente per l'anno 2025 risulta essere:

COSTITUZIONE FONDO DIRIGENTI ANNO 2025	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Importo - euro
POSIZIONE E RISULTATO ANNO 1998 (ART.26 C.1 L. A CCNL 98-01)	613.099,00
INCREMENTI CCNL 98-01 (ART. 26 C. 1 L. D)	22.916,00
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 23. CC. 1,3)	44.361,00
INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4 CC. 1,4)	53.485,00
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 16 CC. 1,4)	27.950,00
INCREMENTI CCNL 08-09 (ART. 5 CC. 1,4)	30.859,00
RIA E MAT. EC. PERS. CESS. (ART. 26 C. 1 L. G CCNL 98-01)	41.673,00

INCR.DOT. ORG/RIORG STAB SERV (ART. 26 C.3 - PARTE FISSA CCNL 98-01)	72.525,00
INCREMENTO risorse 1,53% CCNL 16-18 (ART. 56)	26.847,00
RIA PERS. CESS. CCNL 16-18 (ART. 57 c. 2 L. c))	1.898,00
DECURTAZIONE FONDO 3.356,97 EURO (ART.1 C.3 L. E CCNL 00-01)	-111.339,00
TOTALE UNICO IMPORTO ANNO 2020	824.274,00
INCR. risorse 2,01% CCNL 19-21 (ART. 39)	33.631,00
INCR. 33 dl 34/2019 - ADEGUAMENTO FONDO PER ASSUNZIONI DIRIGENTI	55.761,00
TOTALE RISORSE FISSE	913.666,00
ART.1 C.604 L. 234/2021 - INCREMENTO 0,22% m.s. 2018	3.681,00
INCR. RISORSE ADEGUAM. FONDO A SCELTE ORGANIZ. E GEST.TE (ART. 57 c.2, L.e))	49.889,00
RATEI RIA PERS. CESS. (ART. 57 c. 2 L. c))	0,00
LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 9 DL 90/2014)	180.642,00
LIQUID. INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 8, co. 5 DL 13/2023)	14.937,00
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE - <i>dato provvisorio</i>	203.379,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	452.528,00
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 C. 456 L. 147/2013	-38.107,00
DECURTAZIONE FONDO LIMITE 2016 (ART.23 C.2 D.LGS. 75/2017)	-51.698,00
RIDUZIONE FONDO A FAVORE DELLE POSIZIONE ORGANIZZATIVE	-40.000,00
TOTALE DECURTAZIONI	-129.805,00
TOTALE FONDO ANNO 2025	1.236.389,00

Si confermano le considerazioni che precedono rispetto alle modalità di distribuzione del fondo anno 2025, precisando che sono ricomprese nell'ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio le seguenti voci retributive:

- retribuzione di posizione e di risultato con le modalità di cui alla deliberazione di G.C. n.58 del 05/04/2018 "*Revisione macrostruttura dell'Ente. Integrazione e modifica Regolamento ordinamento generale uffici e servizi. Revisione sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali dell'Ente, in adeguamento al Dlg. 74/2017*";

- eventuali incentivi remunerativi delle prestazioni professionali, quali quelle dell'avvocatura interna;
- eventuali incentivi funzioni tecniche progetti PNRR (art. 8, c. 5 DL 13/2023);
- indennità di vigilanza di cui all'art. 37. co. 1, lett. b) del CCNL 06/07/1995, attualmente corrisposta al dirigente della Polizia Municipale per lo svolgimento delle funzioni di cui alla legge n.65/1986;

DIRIGENTI	
DESTINAZIONE FONDO ANNO 2025 AL 31/12/2025	
DESCRIZIONE	IMPORTI euro
Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	635.522,00
SPECIFICHE DISP. DI LEGGE (compensi avvocatura e incentivi funzioni tecniche)	195.579,00
RETRIBUZIONE DI RISULTATO - <i>ipotesi</i>	201.909,00

RISORSE ANCORA DA DESTINARE / SOMME NON UTILIZZATE - <i>ipotesi</i>	203.379,00
Totale - euro	1.236.389,00

La costituzione del **Fondo 2026** tiene conto, oltre che delle considerazioni richiamate al paragrafo 6, anche delle disposizioni previste dal nuovo CCNL triennio 2022-2024, sottoscritto in via definitiva il 23 febbraio 2026. In particolare, l'art. 24 comma 1, dispone l'incremento stabile della parte fissa del Fondo in misura pari al 3,05% del monte salari della dirigenza relativo all'anno 2021, importo determinato in € 43.651,39.

Valutate le proprie capacità di bilancio, l'Ente ha disposto l'incremento della parte variabile del Fondo 2026 di € 3.681,04 (0,22% del monte salari anno 2018 della dirigenza) previsto dall' art. 1, comma 604 della Legge n. 234/2021 e di € 3.148,62 (0,22% del monte salari anno 2021 della dirigenza) previsto dall' art. 1, comma 121 della Legge n. 207/2024. Per espressa disposizione contrattuale, tali incrementi non concorrono al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

COSTITUZIONE FONDO DIRIGENTI ANNO 2026	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Importo - euro
POSIZIONE E RISULTATO ANNO 1998 (ART.26 C.1 L. A CCNL 98-01)	613.099,00
INCREMENTI CCNL 98-01 (ART. 26 C. 1 L. D)	22.916,00
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 23. CC. 1,3)	44.361,00
INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4 CC. 1,4)	53.485,00
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 16 CC. 1,4)	27.950,00
INCREMENTI CCNL 08-09 (ART. 5 CC. 1,4)	30.859,00
RIA E MAT. EC. PERS. CESS. (ART. 26 C. 1 L. G CCNL 98-01)	41.673,00
INCR.DOT. ORG/RIORG STAB SERV (ART. 26 C.3 - PARTE FISSA CCNL 98-01)	72.525,00
INCREMENTO risorse 1,53% CCNL 16-18 (ART. 56)	26.847,00
RIA PERS. CESS. CCNL 16-18 (ART. 57 c. 2 L. c))	1.898,00
DECURTAZIONE FONDO 3.356,97 EURO (ART.1 C.3 L. E CCNL 00-01)	-111.339,00
TOTALE UNICO IMPORTO ANNO 2020	824.274,00
INCR. risorse 2,01% CCNL 19-21 (ART. 39)	33.631,00
INCR. Risorse 3,05% CCNL 22-22 (ART. 24 co. 1)	43.651,00
INCR. 33 dl 34/2019 - ADEGUAMENTO FONDO PER ASSUNZIONI DIRIGENTI	177.805,00
TOTALE RISORSE FISSE	1.079.361,00
ART.1 C.604 L. 234/2021 - INCREMENTO 0,22% m.s. 2018	3.681,00
Art. 1 C. 121 L. 207/2024	3.149,00
INCR. RISORSE ADEGUAM. FONDO A SCELTE ORGANIZ. E GEST.TE (ART. 57 c.2, L.e))	49.889,00
RATEI RIA PERS. CESS. (ART. 57 c. 2 L. c))	0,00
LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 9 DL 90/2014)	0,00
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE - <i>da consuntivare</i>	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	56.719,00
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 C. 456 L. 147/2013	-38.107,00
DECURTAZIONE FONDO LIMITE 2016 (ART.23 C.2 D.LGS. 75/2017)	-51.698,00

RIDUZIONE FONDO A FAVORE DELLE POSIZIONE ORGANIZZATIVE	-40.000,00
TOTALE DECURTAZIONI	-129.805,00
TOTALE FONDO ANNO 2024	1.006.275,00

Sulla base di quanto disposto dall'art. 33, co.2 del D.L. del 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, "il limite di cui all'art. 23, co. 2 del D.Lgs. 75/2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018" e a seguito dell'importante revisione organizzativa che ha interessato l'Ente a far data dal 01/02/2025 e che ha comportato l'avvio di procedure selettive per l'assunzione di personale di qualifica dirigenziale, si provvede ad adeguare in via presuntiva il valore delle risorse fisse del Fondo 2026 di € 177.805,00 (adeguamento annuo per unità € 36.071,95 * 4,9292 unità), utilizzando la modalità di calcolo individuata dalla circolare del MEF - Dipartimento RGS - prot. n. 12454 del 15/01/2021. Si provvederà in sede consuntiva di esercizio a quantificare con esattezza lo scostamento del personale in servizio nell'anno 2026, sulla base dei cedolini emessi in favore del personale dirigenziale sia a tempo indeterminato che determinato e dell'effettivo andamento dotazionale.

E' fatto salvo, comunque, il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018 (D.P.C.M. 17 marzo 2020 (G.U. 27 aprile 2020, n. 108) attuativo dell'art. 33, co.2, in vigore dal 20 aprile 2020).

Ai fini della maggiorazione della retribuzione di risultato da attribuirsi ai Dirigenti che conseguono la valutazione più elevata in base al sistema di valutazione adottato (art. 30 del CCNL Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020 e art.7 del CCDI Delib. GC del 16 dicembre 2021 ID n. 241), gli ambiti/funzioni/ruoli ritenuti determinanti per l'attuazione delle linee di mandato sono:

- gestione dei progetti e delle procedure correlate al PNRR;
- revisione dei processi operativi istituzionali in un'ottica di razionalizzazione ed efficientamento;
- sviluppo dei progetti legati alle priorità contenute nelle linee di mandato.

Inoltre, ai fini della retribuzione di risultato è necessario dare attuazione all'art. 4-bis del DL 24 febbraio 2023, n. 13 e alla circolare n. 1 del Dip. della RGS e Dip. Funzione Pubblica Prot. 2449 del 03 gennaio 2024 - disposizione in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle PP.AA.