PROVINCIA DI IMPERIA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali.
Utilizzazione del fondo della dirigenza anno 2026. Relazione illustrativa e tecnico finanziaria (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001; circolare n. 25 del 19 luglio 2012).

A. Relazione illustrativa

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Gli indirizzi dell'amministrazione alla delegazione trattante sono stati forniti con decreto del Presidente n. 40 del 22.06.2026.

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

Data di sottoscrizione	**Preintesa 15.07.2026 – Definitivo 29.10.2026** **Contratto Integrativo Decentrato Personale di Qualifica Dirigenziale**
Periodo temporale di vigenza	**Economico Anno 2026**
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente *Segretario/Direttore Generale* Componenti : Dirigente Settore Amministrazione Finanziaria Risorse Umane Dirigente Settore Avvocatura Appalti Contratti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-FP, UIL-FPL, DIREL Firmatarie della preintesa: CISL –FP; UIL –FP; DIREL CISL-FP, UIL- FPL DIREL Firmatarie del contratto: CISL –FP; UIL –FP; DIREL
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Regola le materie oggetto di contrattazione previste dal nuovo CCNL 23.02.2026: A) per gli istituti giuridici si rinvia in prospettiva della imminente sottoscrizione del nuovo CCNL e si conferma la valenza degli istituti giuridici del CCDI 2024-2026 per le norme non in contrasto con il CCNL 23.02.2026. B) Modalità di utilizzo della parte di fondo destinata alla retribuzione di risultato.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? SI Prot. 0027001/2026
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il PIAO che prevede nella Sezione 2 Valore Pubblico Performance Richi corruttivi trasparenza, la sottosezione di programmazione Performance Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 *SI con **Decreto Deliberativo del Presidente nr. 17 del 18.03.2026** di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO successivamente modificato con **Decreto Deliberativo del Presidente nr. 44 del 10.07.2026***
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? *SI con Decreto Deliberativo del Presidente nr. 3 del 30.01.2026 e approvato con Decreto Deliberativo del Presidente nr. 10 del 04.03.2026*
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Abrogato ex art 53 D.Lgs 33/2013**.**
		La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI con verbale nr. 5/2026 (Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009)

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Viene aggiornata la Sezione Economica 2026 rinviando la definizione della nuova Sezione Giuridica in attesa dell'imminente rinnovo contrattuale. Resta pertanto in vigore quanto stabilito nella sezione giuridica del CCDI 2024/2026 nel rispetto del CCDI 23.02.2026

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Dirigenti 2026 - ipotesi destinazione Fondo		
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2026	**413.841,20**	
(Costituito con D.D. Nr. 1976 del 25.06.2026)		
Trattamenti Economici Fissi a carico del Fondo		**DESTINAZIONE**
Retribuzione di Posizione		181.877,11
Incremento Retribuzione di Posizione Art. 22 c. 4		
Anno 2026 e arretrati 2024 e 2025 Incremento Retribuzione di Posizione (1.792,44 annui per posizione) utilizzo incremento art. 24 c. 1 ccnl	Anno 2024	10.754,73
	Anno 2025	9.248,22

23.02.2026 (3,05% M.S. 2021)*	Anno 2026	7.169,84
TOTALE RISORSE DESTINATE		**209.049,90**
RISORSE DA DESTINARE IN CONTRATTAZIONE DECENTRATA	**204.791,30**	
RISORSE CONTRATTATE		
Retribuzione di Risultato		131.576,65
2026 -Responsabile della Transizione Digitale (RTD) Indennità ai sensi dell' Art. 35 comma 1 del CCNL 16.07.2024		5.000,00
Anno 2025 - Responsabile della Transizione Digitale (RTD) Indennità ai sensi dell' Art. 35 comma 1 del CCNL 16.07.2024		5.000,00
INTERIM: retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico (X 6 MESI)		6.718,86
Welfare Integrativo 2,50 quota parte del Fondo di Retr. e di Risultato		10.346,03
Welfare Integrativo - eventuale destinazione di quota parte dell'incremento di cui all'art. 24 c. 2 (totale 60322,55 - € 27.172,79 x arretrati 2024 e 2025 Retr. Di Ris. (1792,44 x posizione annua)* Residuo da destinare a retr. di risultato o welfare € **33.149,76**)		33.149,76
Incentivi Avvocatura sentenze favorevoli con compensazione		5.000,00
Compensi ex DPCM 24/04/2020 (Commissione Concorso)		**8.000,00**

C) effetti abrogativi impliciti

Le disposizioni contenute nei precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal CCDI 2026 in quanto applicabili conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione

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

Con Decreto del Presidente nr. 143 del 04/10/2023 è stato approvato, quale stralcio del Regolamento degli Uffici e dei Servizi il "Sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali della Provincia di Imperia" e con Decreto del Presidente nr. 23 del 20/03/2025 è stata approvata la scheda di pesatura delle **Posizioni Dirigenziali** dell'Ente **assegnate ai singoli Dirigenti con decorrenza 01.05.2025.**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale dirigente si applica il Regolamento disciplinante il Sistema di Gestione delle Performance (come da ultimo modificato con decreto deliberativo del Presidente nr. 82/2022)
A norma del vigente regolamento, ciascun dirigente è a sua volta valutato anche sulla capacità di rispettare criteri di selettività nella propria funzione di valutatore: a tal fine si utilizzano indicatori statistici appositamente elaborati.

Ad un terzo dei dirigenti, arrotondato per eccesso, che conseguono le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione dell'Ente è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato nella misura del 30%. In presenza di Obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso oggettivamente misurabili tale percentuale è ridotta al 20%. (fattispecie non presente)

La retribuzione di risultato viene assegnata sulla base della valutazione annuale effettuata dal Nucleo di Valutazione e dal Segretario Generale.
Ad ogni Dirigente sono assegnati Obiettivi di Performance contenuti nel Piano degli Obiettivi e recepiti nel PIAO Piano Integrato di Attività e Organizzazione approvato con **Decreto Deliberativo del Presidente nr. 17 del 18.03.2026** successivamente modificato con **Decreto Deliberativo del Presidente nr. 44 del 10.07.2026**.
Il sistema di valutazione prevede altresì, sempre in coerenza con i principi di meritocrazia e premialità, una misurazione della performance individuale, sulla base di quattro parametri:

-Ruolo Direzionale
-Gestione Risorse Umane
-Organizzazione
-Qualità del Servizio

Su proposta dell'organo esecutivo è stato individuato e assegnato nel Settore 2 Avvocatura Appalti e Contratti l'Obiettivo 10 "Integrazione Attività Comune di Imperia e Provincia di Imperia- V Annualità". Trattasi di un obiettivo aggiuntivo finalizzato al perseguimento di interessi particolari per l'Amministrazione al quale, in applicazione di quanto stabilito dal vigente "Sistema di Gestione delle Performance" approvato con Decreto Deliberativo del Presidente nr. 82 del 30/05/2022, è stato riconosciuto un budget finanziario destinato al Dirigente di € 15.000,00 correlato alle risorse rimborsate dal Comune. Il peso di detto obiettivo non concorre alla determinazione del coefficiente di distribuzione dell'indennità di risultato per i Dirigenti.

Fatto salvo quanto previsto dal vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi, nelle ipotesi di Incarichi ad Interim con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare per periodi non inferiori a 30 giorni, è attribuita a titolo di **retribuzione di risultato,** limitatamente al periodo di effettiva sostituzione, una percentuale del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, stabilita nella percentuale del 30% della posizione scoperta. In caso di attribuzione di più incarichi ad interim al medesimo Dirigente, il compenso potrà essere riconosciuto per uno solo degli incarichi conferiti e calcolato in base alla retribuzione di posizione più favorevole.

In merito agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge le parti hanno preso atto che secondo quanto stabilito dall'art. 8 del D.L. n. 13/2023, convertito nella Legge n. 41 del 21.04.2023, è possibile erogare le incentivazioni anche al personale dirigenziale ai sensi e nelle forme previste dal citato Decreto.
Per i criteri di incentivazione si fa riferimento al Regolamento in vigore nella Provincia di Imperia applicabile sia al personale dipendente che dirigente.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;
non applicabile a personale dirigente

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

La retribuzione di risultato è attribuita applicando il Sistema di Gestione delle Performance, che misura il grado di realizzazione degli obiettivi previsti dal Piano delle Performance.
Detto sistema quindi comporta una stretta correlazione tra strumenti di programmazione e verifica dei risultati (performance organizzativa). Gli Obiettivi sono contenuti, nel PIAO che prevede nella Sezione 2 Valore Pubblico Performance Rischi corruttivi trasparenza, la sottosezione di programmazione Performance Piano della performance.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Per quanto riguarda il **limite al trattamento accessorio del personale Dirigente** trovano applicazione le seguenti disposizioni:

- **Art. 23 D.Lgs 75/2017 :** "*..a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236 della legge 28 dicembre 2015 n.208 è abrogato. Per gli Enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per* ***l'anno 2015****, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016*"**;**
- **Art. 67 comma 7 CCNL 21.05.2018:** la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzative deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.lgs 75/2017;
- **DPCM 27.04.2020:** " *il limite al trattamento econonomico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 1 bis, del decreto legge nr. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018…..";*
- **DPCM** 11 gennaio 2022 attuativo dell'articolo 33, comma 1-bis del decreto legge n. 34/2019: "*il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 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 31.12.2018*" e a norma del quale **anche Province** e le città metropolitane **applicano** le disposizione del Decreto "Crescita" D.L. 30 aprile 2019 n. 34, art. 33 comma 1 e 2 per la determinazione del Fondo

Non avendo nel 2016 la Provincia rispettato il patto di stabilità l *il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è* rappresentato dal **Fondo 2015** ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nel 2016. Ferma restando la consistenza del Fondo come consolidata nell'**anno 2015** di Euro 597.588,50 è stata applicata la riduzione di euro 89.638,28 (Art. 1 c. 236 L. n. 208/2015 Circolare RGS Nr. 12/2016) pari alla quota fondo pro capite moltiplicata per la differenza tra la consistenza media della dotazione organica del 2015 e quella del 2016 che determina quindi il **tetto massimo del Fondo** in **Euro 507.950,22**.

In aderenza a quanto stabilito dalla Corte dei Conti (Ex Multis Sez. Regionale di Controllo della Campania 23/2021PAR) e a seguito della nota sentenza della Corte Costituzionale n. 175/2015 in caso di diminuzione del personale in servizio "***permane il limite organico stabilito dall'Art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017***;

Il suddetto limite originario ex Art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017 riferito all'anno 2015 è pari ad Euro 507.950,22 pertanto **non si rende necessaria** la riduzione del Fondo per l'anno 2026. (Fondo 2026 totale Euro 413.841,20 di cui Risorse che devono rispettare il limite Euro 290.763,74).

L'Amministrazione ha potuto **incrementare il Fondo** per l'importo di **€ 23.146,19** pari alla metà della quota di indennità di posizione assegnata anticipata integralmente dalla Provincia per un Dirigente che svolge attività dirigenziale in comando al 50% presso altro Ente considerato che le risorse derivanti da rimborso per personale utilizzato presso altro Ente affluiscono sul Fondo per la contrattazione integrativa solo in modo figurativo in quanto etero finanziate e sono escluse dal computo per la verifica del rispetto del tetto (Corte dei Conti Lombardia con Deliberazione nr. 111/2022/PAR).

Nel corso dell'anno 2025 l' Ente è stato oggetto di una profonda riorganizzazione che ha comportato una riduzione dei settori (da sei a quattro) con conseguente procedura di messa in disponibilità di nr. 2 dirigenti. Sempre durante l'anno un Dirigente è stato collocato a riposo (decorrenza 15.09.2025). L'incarico dirigenziale rimasto vacante è stato assegnato ad uno dei due dirigenti in disponibilità. Tale avvicendamento ha comportato la necessità di procedere, in via prudenziale e in attesa di approfondimenti sulla fattispecie in oggetto, a una riduzione del Fondo 2025 di Euro **60.727,09**. A consuntivo è emerso che in realtà la vacanza della copertura della posizione dirigenziale è stata per 10 mesi anziché per 12 e pertanto in fase di costituzione del Fondo 2026 è stata riportata ad incremento delle risorse stabili la somma di Euro **10.121,19** a recupero Nel contempo per l'anno 2026 è stata applicata la riduzione delle risorse stabili del Fondo per € 121.454,18 (€ 60.727,09 quota individuale annua x nr. 2 unità) per cessazione di nr. 1 dirigente anno 2025(quota intera) e per la messa in disponibilità di nr. 1 dirigente per tutto l'anno 2026 (quota annua)

In applicazione dell'Art. 24 del CCNL 23.02.2026 il Fondo è stato incrementato delle seguenti risorse che **NON** concorrono al rispetto del tetto:

- **RISORSE STABILI € 51.411,77**

Art. 56 CCNL 17.12.2020 Incremento**€ 14.909,5**9 pari al 1,53% del M.S 2015
Art. 39 c. 1 CCNL 16.07.2024 Incremento **€ 15.061,33** PARI AL 2,01% M.S. 2018
Art. 24 c. 1 CCNL 23.02.2026 Incremento **€ 21.440,85** pari al 3,05% M.S. 2021

- **RISORSE VARIABILI <u>€ 71.665,69</u>**

Art. 39 CCNL 16.11.2024 Incremento 0,22% M.S. 2018 Anno 2026 **€ 1.648,50**
Art. 24 c. 3 CCNL 23.02.2026 Incremento 0,22% M.S. 2021 ANNO 2026 **€ 1.546,55**
Art. 24 c. 3 CCNL 23.02.2026 Incremento 0,22% M.S. 2021 ANNO 2025 UNA TANTUM **€ 1.546,55**
Art. 24 c. 1 CCNL 23.02.2026 Incremento 3,05% M.S. 2021 ANNO 2025 UNA TANTUM **€ 21.440,85**
Art. 24 c. 1 CCNL 23.02.2026 Incremento 3,05% M.S. 2021 ANNO 2024 UNA TANTUM **€ 21.440,85**

- **RISORSE ETEROFINANZIATE** Personale in parte utilizzato da altro Ente Rimborso 50% Indennità di Posizione (Annua € 48.084,79) **€ 24.042,39**

Conseguentemente secondo il principio sopra esposto il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato Art. 24 CCNL 23.02.2026 risulta determinato nell'importo finale di € **413.841,20 di cui <u>€ 290.763,74</u> concorrono al rispetto del limite Art 23 comma 2 D.Lgs n. 75/2017 definito, in applicazione della salvaguardia ex Corte dei Conti Sez. Regionale Controllo Campania n. 23/2021 PAR e sentenza Corte Costituzionale n. 175/2015 in 96.135,25, in Euro 507.950,22. Si evince che il limite del tetto è rispettato.**;

Anche la somma dei fondi per l'anno 2026 (Fondo Risorse Decentrate Personale del comparto, Fondo Risorse Decentrate personale Dirigente, Fondo Posizioni Organizzative, Fondo Segretario Generale) garantisce il rispetto del tetto massimo delle poste soggette al vincolo.

Il Dirigente Settore Amministrazione Finanziaria Risorse Umane

Dott. Luigi Mattioli

B. Relazione Tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Con Determina Dirigenziale n. 1976 del 25/06/2026 è stata approvata la costituzione del Fondo 2026 per il personale di qualifica dirigenziale, definito nell'ammontare di Euro **413.841,20.**

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate

Art. 39 CCNL 16.07.2024	Art. 57 c. 2 lett. a CCNL 17.12.2020 Importo consolidato anno 2020	**402.096,73**

- Risorse anno 2025

	Riduzione dotazione Organica (Nr. 1 Dirigente cessato nel 2025)	**-60.727,09**
	Riduzione dotazione Organica (nr. 1 Dirigente in disponibilità)	**60.727,09**
Art. 56 CCNL 17.12.2020	Incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato (1,53% su M.S. 2015) per l'anno 2023 – **NON SOGGETTE AL RISPETTO DEL TETTO DEL FONDO 2025**	**14.909,59***
Art. 39 c. 1 CCNL 16.07.2024	Incremento risorse pari al 2,01% del M.S. 2018 **NON SOGGETTE AL RISPETTO DEL TETTO DEL FONDO 2026**	**15.061,33***
Art. 24 c. 1 CCNL 23.02.2026	Incremento risorse pari al 3,05% del M.S. 2021 **NON SOGGETTE AL RISPETTO DEL TETTO DEL FONDO 2026**	**21.440,85**
	Recupero – Riduzione dotazione organica 2025 – Detratto quota intera (€ 607.727,09) anziché quota relativa a 10 mesi (550.605,90)	**10.121,19**

Risorse etero finanziate	– Personale in parte utilizzato da altro Ente. Rimborso 50% indennità di Posizione Dirigente	**24.042,39**
Art. 39 CCNL 16.07.2024	Incremento 0,22% M.S. 2018	**1.648,50**
Art. 24 c. 3 CCNL 23.02.2026	Anno 2026 - Incremento 0,22% M.S. 2021	**1.546,55**

Art. 24 c. 3 CCNL 23.02.2026	Anno 2025 - Incremento 0,22% M.S. 2021 una tantum	**1.546,55**
Art. 24 c. 1 CCNL 23.02.2026	Anno 2025 - Incremento 3,05% M.S. 2021 una tantum	**21.440,85**
Art. 24 c. 1 CCNL 23.02.2026	Anno 2024- Incremento 3,05% M.S. 2021 una tantum	**21.440,85**

	TOTALE FONDO 2026	**413.841,20**
	Risorse STABILI non soggette al rispetto del tetto del Fondo	- 51.411,77
	Risorse VARIABILI non soggette al rispetto del tetto del Fondo	- 71.665,69
	TOTALE FONDO 2026 che deve rispettare il tetto	**290.763,74**
VERIFICA RISPETTO DEL TETTO DEL FONDO		
TETTO massimo rappresentato dal **FONDO 2015** al netto delle decurtazioni consolidate	**507.950,22**	**rispettato**
	TOTALE FONDO ANNO 2026	**413.841,20**

L'importo del Fondo 2026 così costituito rispetta i tetti previsti dalla normativa.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione

euro 290.763,74

b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione

euro 123.077,46

Totale Fondo sottoposto a certificazione **Euro 413.841,20**

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Il Fondo è costituito includendo la liquidazione delle spese relative agli incentivi avvocatura per sentenze favorevoli con spese compensate (€ 5.000,00). Sono allocate fuori dal Fondo invece gli importi relativi a sentenze con soccombenza.

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

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

Per l'anno 2026 le poste non soggette a specifica contrattazione sono così articolate:

• Retribuzione di posizione	€	**209.049,90**

Sezione II - Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo

Le poste soggette a specifica contrattazione da parte del presente CCDI sono così articolate:

Retribuzione di risultato	€	131.576,65
Anno 2026 -RTD Indennità ai sensi dell' Art. 35 comma 1 CCNL 16.07.2024	€	5.000,00
Anno 2025 -RTD Indennità ai sensi dell' Art. 35 comma 1 CCNL 16.07.2024	€	5.000,00
INTERIM: Retribuzione di risultato limitatamente al periodo di sostituzione 30% valore eocnomico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico (preventivato 6 mesi)	€	6.718,86
Welfare Integrativo 2,50% Fondo retribuzione di risultato	€	10.346,03
Welfare integrativo – eventuale destinazione di quota parte. incremento di cui all'art. 24 c. 2 CCNL 23.02.2026	€	33.149,76
Incentivi avvocatura sentenze favorevoli con compensazione	€	5.000,00
Compensi ex DPCM 24/04/2020 (Commissione Concorso)	€	8.000,00
Totale	**€**	**204.791,30**

TOTALE	**€**	**413.841,20**

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

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

a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo euro 209.049,90

b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

euro 204.791,30

Euro 413.841,20

c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (risorse non destinate)
FUORI FONDO Non destinate

d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo)

Euro 413.841,20

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Sono allocate fuori dal Fondo gli importi relativi a sentenze con soccombenza.

Risorse Residue Anno 2025 ancora da destinare **Euro 0,00**

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

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

Le "destinazioni" fisse con carattere di certezza e stabilità, ammontanti complessivamente ad euro 209.049,90 risultano inferiori alle relative "risorse" fisse aventi carattere di certezza e stabilità, ammontanti ad euro 342.175,51.

Le destinazioni contrattate in sede locale rispettano i "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi stabiliti dalla contrattazione nazionale.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

La retribuzione di risultato è assegnata mediante il Sistema di Gestione delle Performance (modificato da ultimo con decreto deliberativo del Presidente nr. 82/2022) in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione. Il sistema prevede una valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e della qualità della prestazione individuale.
A norma del vigente regolamento, ciascun dirigente è a sua volta valutato anche sulla capacità di rispettare criteri di selettività nella propria funzione di valutatore: a tal fine si utilizzano indicatori statistici appositamente elaborati
Ad un terzo dei dirigenti, arrotondato per eccesso, che conseguono le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato nella misura del 30%. In presenza di Obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso oggettivamente misurabili, tale percentuale è ridotta al 20%.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate

Istituto non applicabile alla dirigenza.

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

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA		
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'		
Descrizione	**Anno 2025**	**Anno 2026**
Art. 57, c. 2 lett. a) CCNL17.12.2020 2016-2018 unico importo annuale	402.096,73	402.096,73
Riduzione dotazione organica a seguito riorganizzazione	-60.727,09	-60.727,09
Riduzione dotazione organica a seguito cessazione	-60.727,09	-60.727,09
Recupero su riduzione dotazione organica Fondo 2025. Detratto quota intera (60.727,09) anziché quota relativa ad effettivi 10 mesi		10.121,19
Art. 56 c. 1 CCNL 17.12.2020 2016-2018 1,53% ms 2015 a regime	14.909,59	14.909,59
Art. 39 c. 1 CCNL 16.07.2024 2,01% ms 2018 a regime	15.061,33	15.061,33
Art. 24 c. 1 CCNL 23.02.2026 3,05 M.S. 2021		21.440,85
TOTALE RISORSE STABILI	**371.340,56**	**342.175,51**
RISORSE VARIABILI		
Non soggette all'Art. 23, comma 2 D.Lgs 75/2017		
Risorse etero finanziate – Personale in parte utilizzato da altro Ente (Rimborso 50% indennità di posizione Dirigente)	23.146,19	24.042,39
Art. 39 CCNL 16.07.2024 Incremento 0,22% MS 2018	1.648,50	1.648,50
Art. 24 c. 3 CCNL 23.02.2026 0,22 M.S 2021 rif anno 2026		1.546,55
Art. 24 c. 3 CCNL 23.02.2026 0,22 M.S 2021 rif anno 2025 UNA TANTUM		1.546,55
Art. 24 c. 1 CCNL 23.02.2026 0,22 M.S 2021 rif anno 2025 UNA TANTUM		21.440,85
Art. 24 c. 1 CCNL 23.02.2026 0,22 M.S 2021 rif anno 2024 UNA TANTUM		21.440,85
Totale RISORSE VARIABILI non soggette all'Art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017	**24.794,69**	**71.665,69**
TOTALE FONDO	**396.135,25**	**413.841,20**

Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

La verifica del rispetto dei limiti di spesa con riferimento ai sottosistemi specifici (la correlazione fra le "destinazioni" fisse con carattere di certezza e stabilità e le relative "risorse" fisse aventi carattere di certezza e stabilità) viene attuata attraverso il sistema contabile di gestione degli stipendi, in virtù del quale per ciascuna tipologia di risorsa fissa o variabile presente è individuata una apposita voce stipendiale. Le voci così individuate, opportunamente aggregate, sono ribaltate sul bilancio dell'ente consentendo il controllo mensile della spesa. La retribuzione di risultato è stanziata a parte nel cap. 01111010608.

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

Con l'erogazione della retribuzione di risultato (da assegnare al termine del procedimento di valutazione delle performance) non sarà in ogni caso superato il tetto previsto dall'Art. 23 del D.Lgs 75/2017 che fissa, per gli Enti che non hanno rispettato il patto di stabilito interno nel 2015, come valore massimo del Fondo l'importo determinato per l'anno 2015 ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016**.**

Il fondo 2025 rispetta pertanto il limite imposto dalla normativa.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo 2026

	RETRIBUZIONI		**ONERI**	**IRAP**
	importo	capitolo	capitolo oneri	capitolo IRAP
POSIZIONI	209.049,90	diversi retribuzioni	diversi retribuzioni	diversi retribuzioni
RISULTATO + WELFARE	199.791,30	01111.01.0608	01111.01.0286	01111.02.2086
		0111.101.0609	01111.01.0286	01111.02.2086
INCENTIVI AVVOCATURA	5.000,00	01111.01.4200	01111.01.0242	01111.02.2042
TOTALE	**413.841,20**			

Risorse non destinate 2025 € 0,00

Il Dirigente Settore Amministrazione Finanziaria Risorse Umane

Dott. Luigi Mattioli