



## Città di Gallipoli

### Settore 5

### Gestione economico-finanziaria e Risorse Umane

Sezione Risorse Umane

### Relazione illustrativa tecnico-finanziaria

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

Data di sottoscrizione	Contratto Decentrato Integrativo 2023-2025: <b>28.11.2023</b> Ipotesi accordo decentrato integrativo su ripartizione risorse fondo 2025: <b>7.10.2025</b>
Periodo temporale di vigenza	Normativo: triennio 2023-2025 Economico: anno 2025
Composizione della Delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente Segretario Generale, Antonio SCRIMITORE Componenti: Emanuele BOELLIS RSU: ANCORA Mario, CATALDI Cosimo, MACCHIA Manuela, PELLONE Roberto, TUCCIO Davide Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP, CISL FP, UIL FP, CSA. Firmatarie dell'ipotesi di accordo decentrato integrativo 2025: CGIL FP, CISL FP, CSA. Firmatarie del CCDI 2023-2025: CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA.
Soggetti destinatari	Personale del comparto Funzioni Locali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) utilizzo risorse decentrate; b) fattispecie, criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi; c) criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance organizzativa e individuale.

**Illustrazione dell'articolato del contratto** (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili).

#### A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo.

Il CCI per il triennio 2023-2025, articolato in 33 disposizioni raggruppate in sette Titoli, è stato sottoscritto in via definitiva il 28.11.2023.

In particolare, i Titoli dal I al IV recano il quadro normativo di riferimento, il sistema delle relazioni sindacali, la disciplina dell'ordinamento professionale e del rapporto di lavoro.

Il Titolo V fissa criteri, fattispecie, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a particolari condizioni di lavoro ovvero connesse a specifiche e particolari responsabilità nel rispetto degli istituti già individuati dal CCNL.

Il Titolo VI è dedicato alla disciplina dei profili previsti dal CCNL 2019-2021 per le Sezioni speciali.

Per l'annualità economica 2025, la Delegazione trattante – nella seduta del 7.10.2025 – ha siglato l'ipotesi di accordo decentrato integrativo di parte economica, volto a disciplinare i criteri di riparto delle risorse disponibili di cui all'art. 79 del CCNL sottoscritto il 16.11.2022, tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80 del medesimo CCNL.

## **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.**

Sulla base dei criteri previsti dal CCI e di quanto stabilito dall'art. 2 dell'accordo decentrato integrativo di parte economica, siglato il 7.10.2025, le risorse vengono utilizzate nel modo indicato nel prospetto allegato.

## **C) Effetti abrogativi impliciti.**

Per l'annualità 2025 la Delegazione trattante, nella seduta del 7 ottobre 2025, ha convenuto di modificare l'art. 13 del CCI per il triennio 2023-2025, sottoscritto il 28.11.2023, mediante aggiunta del comma 1-bis che recita: *“Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare, fatto salvo tutto quanto altro previsto al comma 1 del presente articolo, la flessibilità oraria, ossia la possibilità di posticipare l'orario di entrata e di anticipare l'orario di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, è fissata nella misura massima di minuti 60 (sessanta), con obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso. Il debito orario ascrivibile alla fruizione della flessibilità deve essere, di norma, recuperato nell'arco della medesima giornata lavorativa ovvero, ove non sia possibile e/o sufficiente, dovrà essere recuperato ogni mercoledì dalle ore 15:00 alle ore 19:00, salvo diverso accordo formalizzato dal dirigente-responsabile del settore di appartenenza. La presente disposizione entra in vigore, in via sperimentale, a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data di definitiva sottoscrizione dell'accordo decentrato riferito all'anno 2025”*.

Non vi sono ulteriori modifiche al vigente CCI 2023-2025, sottoscritto il 28.11.2023.

## **D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche all'interno delle aree.**

La disciplina e la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 sono riportate agli artt. 5 e 6 del CCI per il triennio 2023-2025.

Nella specie, è previsto che in ciascun anno può beneficiare della progressione economica un contingente di personale per ciascuna area (e per almeno un dipendente per area) avente titolo a partecipare alla selezione, nei limiti delle somme allocate a tale scopo e delle disposizioni in materia.

In tal senso, la Delegazione trattante, in sede di ripartizione annuale del fondo delle risorse decentrate del personale del comparto, ha contrattato le risorse da allocare per il finanziamento di progressioni economiche all'interno delle aree, aventi decorrenza 1° gennaio 2025, in favore del 50 per cento del personale avente diritto per ciascuna area di inquadramento professionale.

Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come “procedure selettive di area”. Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto, l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali in favore dei dipendenti assunti a tempo indeterminato.

Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti, in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione, che negli ultimi 3 (tre) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso si collochi in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.

La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del dirigente responsabile del servizio Risorse Umane, da pubblicare sull'Albo pretorio online dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni.

I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.

I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in conformità a quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

- a) Valutazione della performance del triennio precedente:** si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine

cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

- b) **Esperienza professionale:** si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo (o equivalente), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione. Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare punti 2 per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita.
- c) **Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi:** le competenze professionali acquisite sono:
  - 1) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano e previsti nei piani formativi annuali adottati dall'Amministrazione.

La graduatoria di merito sarà redatta dal Comitato di Direzione, distinta per area, sulla base dei criteri sopra riportati, secondo la ponderazione convenuta nel vigente CCI 2023-2025.

Il differenziale stipendiale sarà attribuito ai dipendenti con il miglior punteggio complessivo e, comunque, in misura non superiore al 50 per cento degli aventi diritto per area. L'attribuzione del differenziale scatterà a concorrenza delle risorse del fondo stanziato a tale scopo nell'anno di riferimento.

## Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo delle risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni del CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022, è stato costituito dall'Amministrazione giusta determinazione dirigenziale n. 3512 del 7.10.2025 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	557.984,26
Risorse variabili	239.283,60
Residui anni precedenti	
<b>Totale</b>	<b>797.267,86</b>

Per quel che concerne la costituzione del fondo, si segnala che la disposizione di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L. n. 34/2019, ha introdotto nell'ordinamento uno strumento che consente agli enti locali di incrementare le assunzioni e la dotazione organica rispetto al previgente regime del *turn-over*, e conseguentemente di adeguare il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 allo scopo di 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 Elevata Qualificazione (ex posizione organizzativa).

A tal riguardo, l'esame del D.M. 17 marzo 2020, attuativo delle disposizioni del D.L. n. 34/2019, ha evidenziato come resta comunque irriducibile il limite dell'ammontare del salario accessorio relativo all'annualità economica 2016, allorquando nelle premesse del suddetto D.M. si legge che *“il limite al trattamento economico 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, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”*.

Come chiarito dal MEF-RGS, per la determinazione di tale valore medio *pro-capite* occorre considerare sia il fondo per la contrattazione decentrata per il personale del comparto (al netto delle risorse non soggette al limite) sia l'ammontare delle risorse destinate al finanziamento degli incarichi di posizione organizzativa, da rapportare poi al numero dei dipendenti in servizio alla data del 31/12/2018. Nel caso di specie, il valore medio *pro-capite* alla data del 31/12/2018 ammonta ad euro 4.302,48, determinato nei termini analiticamente esposti nella determinazione di costituzione del fondo sopra richiamata.

Atteso che il numero medio dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 31/12/2025, alla luce delle assunzioni già effettuate (e/o programmate) e delle risoluzioni contrattuali già disposte, sarà pari a 87,51, non è dovuto l'adeguamento in aumento del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.

All'attualità, si registra che, ai sensi dell'art. 14, comma 1-bis, del D.L. n. 25/2025, convertito con modificazioni dalla legge n. 69/2025, *“A decorrere dall'anno 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48 per cento delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali. Ai fini del controllo della spesa, di cui al titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le predette amministrazioni indicano, in sede di rilevazione dei dati del conto annuale, la maggiore spesa sostenuta derivante dall'incremento delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale e la misura del rapporto percentuale conseguito in attuazione di quanto previsto dal presente comma. In caso di mancata rilevazione, in sede di conto annuale, dei dati previsti dal secondo periodo, fino alla regolarizzazione di tale adempimento è indisponibile per la contrattazione integrativa un importo pari al 25 per cento delle risorse incrementalì”*.

Al riguardo, il MEF-RGS ha diffuso la nota prot. 175706 del 27 giugno 2025, recante *“Indicazioni operative in merito all'applicazione dell'articolo 14, comma 1-bis, del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito,*

con modificazioni, dalla legge n. 69 del 9 maggio 2025. Trattamento accessorio del personale non dirigenziale di regioni, città metropolitane, province e comuni”.

Nella specie, dall'esame delle istruzioni ministeriali, si osserva che la norma consente ai comuni, assoggettati alla disciplina in materia di assunzioni a tempo indeterminato introdotta dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, di incrementare, a decorrere dall'anno 2025, la componente stabile del Fondo decentrato del personale non dirigente dei comuni ancorché:

- a) sia rispettata la citata disciplina introdotta dall'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, basata sulla sostenibilità finanziaria definita dai valori soglia indicati dal relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020;
- b) sia assicurato l'equilibrio pluriennale di bilancio come da asseverazione dall'organo di revisione.

Sulla base dell'istruttoria condotta, il valore massimo teorico delle risorse incrementalі destinabili alla componente stabile del fondo, in conformità alla novella normativa sopra riportata, ammonta a **euro 601.516,16**, determinato come segue:

TAB (23) – stipendi tabellari personale comparto anno 2023	€ 2.196.969,64
<b>a) 48% di TAB (23)</b>	<b>€ 1.054.545,43</b>
b) CS(25) – componente stabile fondo risorse decentrate ex art. 79, co. 1, CCNL 16.11.2022	€ 397.984,26
c) EQ(25) – ammontare risorse destinate a incarichi EQ	€ 55.045,00
<b>d) CS(25+EQ(25))</b>	<b>€ 453.029,26</b>
<b>marginе teorico incremento ex art. 14, co. 1-bis, D.L. 25/2025 = a)-d)</b>	<b>€ 601.516,16</b>

In dettaglio, la spesa per stipendi tabellari delle aree professionali (ex categorie) dell'anno 2023 ammonta a euro 2.196.969,64 (calcolata secondo le indicazioni del MEF-RGS), di cui 2.081.318,32 per il personale a tempo indeterminato ed euro 115.651,32 per quello a tempo determinato.

Alla luce di tutto quanto sopra esposto, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 14, comma 1-bis, del D.L. n. 25/2025, l'Amministrazione Comunale, con deliberazione n. 362/2025, ha stabilito di procedere con l'incremento graduale delle risorse della componente stabile del fondo decentrato del personale del comparto con destinazione, a decorrere dall'anno 2025 (e quindi a regime), dell'importo di **euro 160.000,00**, oltre oneri c/ente e IRAP.

Fermo restando il limite costituito dall'incidenza non superiore al 48 per cento, gli importi che l'ente destina all'incremento della componente stabile del Fondo, unitamente alla restante spesa di personale, non possono superare il valore soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Ai fini del rispetto di tale vincolo, vanno computati gli oneri riflessi a carico degli enti, con esclusione dell'IRAP, anche con riferimento agli incrementi del trattamento accessorio di cui al citato art. 14, comma 1-bis; del prefato D.L. n. 25/2025.

Sulla base di quanto già riportato nella deliberazione di G.C. n. 139/2025, di adozione del piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027, assorbito poi dal PIAO 2025-2027 approvato giusta deliberazione di G.C. n. 178/2025, lo sviluppo della dinamica retributiva programmata a regime (ossia in ragione d'anno) si attesta al di sotto dei valori soglia di cui all'art. 4, comma 1, del DPCM 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020, con una incidenza sempre largamente inferiore alla soglia massima potenziale del 27 per cento in ogni esercizio del triennio considerato.

A seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione 2024, giusta deliberazione di C.C. n. 5/2025, il Responsabile del servizio finanziario ha verificato che l'incidenza della spesa di personale sulla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti di gestione approvati (al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata) è sensibilmente inferiore al valore soglia del 27 per cento.

All'attualità, in base al Programma triennale del fabbisogno di personale approvato per il triennio 2025-2027 e in virtù della decorrenza stimata delle singole assunzioni, l'incidenza della spesa di personale sulla media delle entrate correnti è compatibile con il margine di incremento della componente stabile del fondo decentrato (oneri c/ente inclusi), a seguito del quale si registra un valore del 16,52 per l'anno 2025 (e del

17,42 per cento per gli anni 2026 e 2027), come analiticamente esposto nel prospetto in appendice alla presente relazione.

Viepiù che le maggiori risorse destinate al trattamento accessorio in attuazione di quanto previsto dell'art. 14, comma 1-*bis*, del D.L. n. 25/2025, vanno considerate ai fini dell'aggregato "spese di personale" di cui all' art. 1, comma 557 e seguenti, della legge n. 296/2006, comprendendo sia gli oneri riflessi sia l'IRAP a carico dell'Ente.

In detta prospettiva, questo Ente ha rispettato e rispetta, alla luce della programmazione del fabbisogno di personale approvata, il limite di cui all'art. 1, commi 557 e 557-*quater*, della legge n. 296/2006 e smi, come già esplicitato nel prospetto di sintesi riportato nella D.D. n. 3512/2025 e di seguito analiticamente esplicitato:

		IMPEGNATA	Prevista	Prevista	Prevista
		Media 2011-2013	2025	2026	2027
<b>A SOMMARE</b>					
Impegni - Intervento 1 - Spese del personale, che comprende			5.307.768,65	5.496.715,65	5.496.715,65
IRAP (102)	+		347.200,16	342.565,16	342.565,16
<b>TOTALE</b>		<b>4.844.149,00</b>	<b>5.654.968,81</b>	<b>5.839.280,81</b>	<b>5.839.280,81</b>
<b>A DETRARRE</b>					
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale		-			
Spese per il personale eterofinanziato dall'ATZ		- 50.295,86	245.168,28	200.798,32	200.798,32
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali / IVC		-	232.164,98	226.484,17	218.800,05
Spese per il personale appartenente alle categorie protette		- 138.419,42	165.843,32	165.843,32	165.843,32
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici		-			
Rimborso per servizio di segreteria generale in convenzione		40.000,00	41.699,62	63.661,00	63.661,00
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione del codice della strada		-	200.000,00	200.000,00	200.000,00
Spesa reclutamento personale per attuazione PNRR (art. 31-bis D.L. 152/2021)			74.088,00	-	

Incentivi tecnici	-	132.300,00	132.300,00	132.300,00
Incentivi per il recupero ICI	-			
Previdenza complementare ex art. 208 CdS		35.000,00	35.000,00	35.000,00
Diritti di rogito	-			
Progressioni verticali di cui all'art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 a valere sulle risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234/2021 (0,55% del monte salari 2018)		13.552,20	13.552,20	13.552,20
Art. 7, co. 1, DMPCM 17.03.2020: "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296".		479.009,91	698.533,63	604.360,81
<b>TOTALE</b>		<b>4.036.142,49</b>	<b>4.103.108,16</b>	<b>4.204.965,10</b>
RID. SPESA SU ANNO PRECEDENTE				
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	<b>4.688.427,60</b>	4.036.142,49	4.103.108,16	4.204.965,10
		<b>652.285,11</b>	<b>585.319,45</b>	<b>483.462,50</b>
Incremento risorse stabili del fondo decentrato ex art. 14, comma 1-bis, del D.L. n. 25/2025		211.680,00	211.680,00	211.680,00
marginale residuo limite art. 1, co. 557, legge n. 296/2006		440.605,11	373.639,45	271.782,50

Alla luce di tutto quanto sopra esposto, **si attesta** che l'incremento della componente stabile del fondo disposto giusta D.D. n. 3512/2025, in esecuzione della deliberazione di G.C. n. 362/2025, è compatibile con i vincoli di finanza pubblica in materia di spesa del personale nonché con l'esigenza di garantire l'equilibrio pluriennale di bilancio.

### Sezione I – Risorse stabili

(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018)	416.902,00
<b>(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (ENTE CON DIRIGENZA)</b>	54.393,00
<b>(3a) INCREMENTO DI EURO 83,20 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE (IN SERVIZIO AL 31.12.2015) - N.B. DAL 2019</b>	8.486,40
<b>(3b) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME</b>	5.736,98
(4) R.I.A. E ASSEGNI <i>AD PERSONAM</i> NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	21.842,86
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)	
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO	
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	790,00
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	
<b>(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI</b>	
<b>(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015</b>	36.403,00
<b>(12) INCREMENTO DI EURO 84,50 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE IN SERVIZIO AL 31.12.2018</b>	7.943,00
<b>(13) DIFFERENZIALI STIPENDIALI PERSONALE IN SERVIZIO ALL'1/01/2021 (art. 79, co. 1, lett. d)</b>	10.595,13
<b>(14) DIFFERENZE STIP. PERSONALE INQUADRATO IN CAT. GIURIDICA ACCESSO B3 E D3 (DALL'1/04/2023)</b>	16.483,89
<b>(15) ART. 14, CO. 1-BIS, D.L. N. 25/2025: RISORSE STABILI INCREMENTALI NON SOGGETTE A LIMITE</b>	160.000,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>557.984,26</b>

### Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse variabili sono così determinate:

#### **a) Risorse variabili soggette a limitazione**

(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 79, C. 2, LETT. B), CCNL 16.11.2022)	6.700,00
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
(17) COMPENSI <i>UNA TANTUM</i> (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	
<b>(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, co. 2, D. Lgs. 75/2017)</b>	<b>6.700,00</b>

#### **b) Risorse variabili non soggette a limitazione**

(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 80, C.1, CCNL 16.11.2022)	
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	123.800,00
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, LETT. A), CCNL 2019-2021)	6.244,00
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	35.000,00
(26) COMPENSI ISTAT/SGATE	6.355,32
(27) COMPENSI INCENTIVANTI SETTORE TRIBUTI EX ART. 1, COMMA 1091, LEGGE N. 145/2018	56.837,00
(28) INTEGRAZIONE EX ART. 8, CO. 3 E 4, D.L. 13/2023 – Rafforzamento capacità amm.va Ente titolare PNRR	
(29) 0,22% MONTE SALARI ANNO 2018 (ART. 79, CO. 3, CCNL 16.11.2022)	4.347,28
<b>Totale Risorse variabili non soggette a limitazione</b>	<b>232.583,60</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>239.283,60</b>



**Sezione III – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
Risorse stabili	557.984,26
Risorse variabili soggette a limite	6.700,00
Risorse variabili non soggette a limite	232.583,60
<b>Totale</b>	<b>797.267,86</b>

**Sezione IV – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Voce non presente.

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

### **Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Non sono regolate dal presente contratto le destinazioni complessivamente riportate nel prospetto che segue:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Indennità di comparto (quota a carico del fondo)	50.000,00
Progressioni economiche consolidate	172.000,00
Diseconomia anno precedente (una tantum)	2.276,08
<b>Totale</b>	<b>224.276,08</b>

Le somme sopra riportate per **euro 222.000,00** sono effetto di disposizioni del CCNL (quota comparto a carico fondo) o di progressioni economiche orizzontali attribuite in annualità precedenti.

Si rappresenta inoltre che a consuntivo dell'anno 2024 si registra una diseconomia di euro 2.276,08 che viene integralmente recuperata a valere sul fondo dell'esercizio 2025, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del D.L. n. 16/2014.

### **Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Sono regolate dal contratto somme per complessivi **euro 572.936,32**, così suddivise:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Indennità di turno	85.000,00
Indennità servizio esterno personale P.L. (art. 100 CCNL 2022)	9.000,00
Indennità di funzione P.L. (art. 97)	7.000,00
Compensi maggiorazione oraria ex art. 24, co. 1, CCNL 14.09.2000	5.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 84)	45.000,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)	3.500,00
Indennità di reperibilità	26.000,00
Performance organizzativa	72.000,00
Performance individuale	48.000,00
Compensi commissioni concorso	7.500,00
Incentivi monetari al personale di P.L. (art. 98 CCNL 2022)	6.700,00
Compensi ISTAT	4.539,00
Compensi SGATE	1.816,32
Compensi celebrazione matrimoni (art. 43, co. 4, L. 449/1997)	2.550,00
Compenso servizi aggiuntivi P.L. (art. 56-ter CCNL)	3.694,00
Incentivo recupero entrate tributarie	56.837,00
Compensi Avvocatura comunale	35.000,00
Compenso incentivante funzioni tecniche	123.800,00
Risorse destinate all'attribuzione di differenziali stipendiali	30.000,00
<b>Totale</b>	<b>572.936,32</b>

### **Sezione III - Destinazioni ancora da regolare**

La somma residua di **euro 55,46** sarà eventualmente destinata ad alimentare ulteriormente il *budget* già stabilito per il finanziamento della *performance* (organizzativa ed individuale) di cui all'art. 80, comma 2, lett. a) e b), del CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022.

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	224.276,08
Somme regolate dal contratto	572.936,32
Destinazioni ancora da regolare	55,46
<b>Totale</b>	<b>797.267,86</b>

**Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Voce non presente.

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

**a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo stabili.**

Le risorse stabili ammontano a **euro 557.984,26** mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni economiche etc.) ammontano a **euro 222.000,00**, oltre al recupero *una tantum* della diseconomia dell'anno precedente (pari a euro 2.276,08). Pertanto, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili, ivi comprese le risorse allocate per l'attribuzione di differenziali stipendiali a valere sull'annualità economica 2025.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la quota destinata alla performance verrà erogata in applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D. Lgs. n. 150/2009 e con la supervisione dell'OIV.

**c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni economiche all'interno delle aree finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (differenziali stipendiali)**

Per l'anno in corso è prevista l'attribuzione di differenziali stipendiali mediante progressione economica all'interno delle aree.

I differenziali stipendiali saranno attribuiti ai dipendenti con la migliore valutazione e comunque in misura non superiore al 50 per cento degli aventi diritto (per area di inquadramento giuridico). L'attribuzione del differenziale stipendiale scatterà a concorrenza delle risorse del fondo stanziato a tale scopo nell'anno di riferimento.

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate principalmente ad un solo capitolo di spesa - precisamente sulla missione 01, programma 11 (ex cap. 350) e quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante. Fanno eccezione i compensi dovuti all'Avvocatura comunale (imputati al cap. 143/4), gli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 (imputati al cap. 113/1 e nel rispetto di quanto prescritto dal punto 5.2 del principio contabile allegato 4/2 al D. Lgs. n. 118/2011) nonché i compensi incentivanti ex art. 1, comma 1091, della legge n. 145/2018 destinati al personale coinvolto nelle attività di recupero delle entrate (stanziati al cap. 350/1).

#### **Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato**

Ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 – pari a euro 409.849,00 – risulta rispettato, come si desume dal prospetto che segue:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	557.984,26
Risorse variabili	239.283,60
<b>Totale</b>	<b>797.267,86</b>
Risorse stabili non soggette al limite (-)	209.245,40
Risorse variabili non soggette al limite (-)	232.583,60
<b>Totale fondo ai fini del calcolo del limite ex art. 23, c. 2, D. Lgs. n. 75/2017</b>	<b>355.438,86</b>
Risorse destinate ad incarichi di EQ	55.045,00
a detrarre incremento EQ ex art. 1, co. 604, L. 234/2021	-652,00
<b>Totale risorse salario accessorio 2025</b>	<b>409.831,86</b>
<b>Totale risorse salario accessorio 2016</b>	<b>409.849,00</b>

Allo stato, non si rende necessario effettuare alcuna decurtazione del fondo, fatta salva l'evoluzione del quadro normativo di riferimento.

Si attesta altresì, in conformità agli orientamenti espressi dalla Corte dei conti (cfr. deliberazione n. 27/2019/PAR della Sezione Regionale di controllo della Corte dei conti per la Puglia; deliberazione n. 195/2024/PAR della Sezione Regionale di controllo della Corte dei conti per la Lombardia), che la consistenza del fondo decentrato per il personale non dirigente, sommata a tutte le altre voci afferenti alla nozione di trattamento accessorio (soggette a limite) riferite all'anno 2025, non eccede il limite dell'anno 2016, così come risulta dal prospetto di dettaglio riportato nel dispositivo della determinazione dirigenziale di costituzione del fondo, in uno alla presente.

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

Il totale del fondo decentrato, come determinato giusta determinazione dirigenziale n. 3512 del 7.10.2025, è imputato sulla missione 01, programma 11 - capitolo 350 (ad eccezione dei compensi per l'avvocatura civica, degli incentivi tecnici e degli incentivi del settore entrate) del bilancio di previsione finanziario - competenza 2025, al netto degli oneri per indennità di comparto e progressioni economiche consolidate che trovano adeguata copertura sui capitoli di spesa dedicati alle retribuzioni.

La spesa per gli oneri c/ente e IRAP trova imputazione sulla missione 01, programma 11 - capitoli 349 e 348 – Salario accessorio complessivo. Oneri c/ente ed IRAP.

**Il Dirigente**  
(Emanuele BOELLIS)