



**COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO**

*medaglia d'oro al valor civile*

PROVINCIA DI LATINA

**SETTORE SERVIZI AL CITTADINO E SICUREZZA URBANA**

Tel. 0771 607822 Pec: [protocollo@pec.comune.santicosmaedamiano.lt.it](mailto:protocollo@pec.comune.santicosmaedamiano.lt.it)

e-mail: [segreteria@comune.santicosmaedamiano.lt.it](mailto:segreteria@comune.santicosmaedamiano.lt.it)



# COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO

## Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo Anno 2025

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001  
circolare n. 25 del 19.07.2012 MEF /RGS)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO  
(Responsabile Settore 1)

Pagine 2 - 5

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA AL CONTRATTO INTEGRATIVO  
(Responsabile Settore 2)

Pagine 6 - 18

SANTI COSMA E DAMIANO, lì 21 luglio 2025

# COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO

(Provincia di Latina)

## PREMESSA

Ai sensi degli artt. 5 del CCNL 01.04.1999, del CCNL 22.01.2004, e degli artt. 40 comma 3 sexies e 40 bis del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., come integrati dal d.lgs. n. 150/2009, a corredo di ogni Contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una Relazione illustrativa ed una Relazione tecnico-finanziaria, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

In data 19 luglio 2012, con Circolare n. 25 il MEF Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico – finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno (collegio dei Revisori - Servizio Finanziario), ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1 del d.lgs n. 165/2001 e s.m.i..

Il contenuto dei due documenti (Relazione illustrativa ed una Relazione tecnico-finanziaria) è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012, (aggiornata al 28 febbraio 2013).

Tali relazioni vengono certificate dagli Organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., nel caso di specie degli Enti Locali, dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Tale controllo ha per oggetto la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

Successivamente, l'ipotesi di Contrattazione Decentrata Integrativa viene trasmessa all'Organo di governo dell'Ente che autorizza il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla firma definitiva.

Infine l'Ente trasmette il Contratto Decentrato Integrativo all'ARAN.

In data 28/05/2025 la Delegazione Trattante ha approvato l'ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo del personale non dirigente – anno 2025 parte economica.

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella Circolare RGS n. 25 del 19 luglio 2012, e seguendo gli schemi ad essa allegati, è redatta la presente relazione illustrativa e tecnico – finanziaria a corredo dell'ipotesi di accordo relativo alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2025.

# COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO

(Provincia di Latina)

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Sottoscrizione ipotesi definitiva di Contratto integrativo 2025 economico in data 28.05.2025</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2025</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Delibera GC n. 80 del 15/07/2022 Presidente - Segretario Comunale (Sparagna Franca) Componenti: - Responsabile 1^ Settore – Personale (Gagliardi Walter); - Responsabile 2^ Settore – Finanziario (Di Stefano Anna Maria); - Responsabile 3^ Settore – Tecnico (Andreoli Udesto); Organizzazioni sindacali: RSU: Ianniello Carmine – Cavezzano Attilio – Di Marco Giuseppe Gino FP-CGIL Porceddu Maria, CISL-FP Conte Vincenzo, UIL-FPL Purificato Alfredo. CSA Regioni e autonomie locali assente. Firmatarie della Ipotesi: - Per la parte pubblica: tutti i componenti presenti; Per la parte sindacale: tutti i componenti presenti (UIL-FPL, CISL-FP, FP-CGIL e RSU)
<b>Soggetti destinatari</b>		<b>Personale non dirigente</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2025 come dettagliate nella presente relazione;
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di revisione sulla costituzione del fondo? <b>SI</b> Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli <b>NESSUN RILIEVO</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 <b>SI, con Delibera GC n. 08 del 22/01/2025.</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? <b>SI</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. n. 150/2009 come sostituito dall'art. 52 c. 5 del d.lgs. 33/2013 <b>SI per quanto di competenza.</b> La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>SI</b>
<b>Eventuali osservazioni:</b> si evidenzia che il Comune di Santi Cosma e Damiano (Lt) ha optato per la costituzione del Nucleo Tecnico di Valutazione e Controllo in luogo dell'OIV, come ammissibile per gli Enti Locali.		

**Modulo II: 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**

Alla luce dell'art. 7 del CCNL 2019/2021 il presente CDI disciplina:

- a. i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
- b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c. definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
- d. l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e. i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
- f. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- g. la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.

**Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.**

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

<b>Istituti contrattuali applicati</b>	<b>Importo</b>
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali	19.855,27
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto	10.100,00
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 78 CCNL2022 Differenziale stipendiale personale B3 - D3 giuridico	2.249,78
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa di Servizio – Piani di lavoro	12.000,00
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa di Servizio – piano di lavoro (economie 2023)	6.039,58
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio (autisti)	1.750,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, rischio	650,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori	500,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di reperibilità (stato civile)	1.260,26
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, di cui all'art. 84 "Compensi per specifiche responsabilità"	1.900,00
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, di cui all'art. 84 (Compenso messi notificatori)	400,00
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 Responsabile P.L.	4.000,00
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 100 Indennità servizio esterno	2.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018 incentivi per funzioni tecniche, art. 113 d.lgs. 50/2016, art. 45 d.lgs. 36/2023	20.000,00
<b>Totale</b>	<b>82.704,89</b>

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

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

### **D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Conformemente alla normativa vigente e ai CCNL il sistema di Valutazione della Performance è stato adottato con Delibera di Giunta Comunale n. 44/2019, aggiornato da ultimo con DGM n. 97 in data 11/08/2023.

Gli strumenti di premialità dell'accordo raggiunto sull'ipotesi di CDI parte economica, sottoscritto in data 28/05/2025, sono coerenti con il sistema adottato.

Il nucleo di valutazione a consuntivo validerà il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Performance e PEG.

Le schede valutative inerenti la valutazione della performance individuale dei dipendenti sono previste nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente.

### **E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;**

Lo schema di CDI non prevede nuove progressioni economiche.

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

Il presente contratto decentrato, oltre al finanziamento di istituti stabili ed acquisiti previsti dalla contrattazione nazionale e dai precedenti contratti integrativi, mira ad ottenere specifici risultati che riguardano l'accrescimento professionale del personale, il miglioramento della qualità dei servizi erogati dall'Ente con un grado di soddisfazione dell'utenza più elevato, l'introduzione di processi di innovazione organizzativa, il riconoscimento delle prestazioni del personale in servizio, il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività.

\*\*\*\*\*

Il Responsabile del Primo settore  
Servizi al Cittadino e Sicurezza Urbana  
Dott. Walter Gagliardi

# COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO

(Provincia di Latina)

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

### PREMESSA

#### **Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti.

L'art. 23 del decreto legislativo n. 75 del 25 maggio 2017 ha, modificato con decorrenza 1° gennaio 2017 il limite da osservare per la costituzione del fondo. L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare, ora, il corrispondente importo determinato nell'anno 2016.

Sempre a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'articolo 1, comma 236, della legge 28/12/2015 n. 208 è abrogato. La disposizione citata prevedeva la riduzione proporzionale del fondo in base alle cessazioni di personale.

Soppressa tale riduzione, il fondo nelle sue componenti stabili e variabili, ad eccezione delle risorse che sono considerate escluse dal limite, non potrà superare l'importo del fondo 2016, al netto delle riduzioni proporzionali per cessazioni riferite a quell'anno.

Il CCNL Funzioni Locali 2016/2018 firmato in data 21.05.2018 all'art. 67 ha stabilito nuove regole per la costituzione del fondo delle risorse decentrate, da ultimo aggiornate con il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019/2021 siglato in data 16.11.2022. In particolare l'art. 79 del nuovo CCNL riguarda la costituzione del Fondo risorse decentrate.

L'art. 79 del CCNL 16.11.2022, Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021, ha innovato le modalità di costituzione del Fondo delle risorse decentrate prevedendo quanto segue:

- l'art. 79 comma 1, lettera a) del CCNL 16.11.2022 ha definito che la parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente continua ad essere costituita annualmente dalle risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018, creando un importo unico. Si precisa che tale importo è soggetto a variazione annuale in quanto le risorse richiamate al comma 2, lett. c) CCNL 21.05.2018, sono integrate annualmente dall'importo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam, compresa la quota di tredicesima, in godimento da parte del personale cessato dal servizio nell'anno precedente.
- ai sensi dell'art. 79 comma 1 lett. b), le risorse di cui al comma 1 lettera a), sono integrate da "un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; ... l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021". In base a quanto espresso nel parere ARAN CFL173. Tali somme non sono soggette ai limiti previsti dall'art. 23 comma 2, d.lgs. n. 75/2017 come previsto dall'art. 79 comma 6 del CCNL 16.11.2022;
- ai sensi dell'art. 79 comma 1 lett. d), si inseriscono le somme di un importo pari alle differenze tra gli incrementi di cui all'art. 76 CCNL 16.11.2022, riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; vengono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi, ovvero, secondo quanto espresso dal parere ARAN CFL174, dal 01.01.2021 e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data. Tali somme non sono soggette ai limiti previsti dall'art. 23 comma 2, d.lgs. n. 75/2017 come previsto dall'art. 79 comma 6 del CCNL 16.11.2022;

- le risorse determinate nell'anno 2025 ai sensi dell'art. 79 commi 1-bis CCNL 16.11.2022 sono incrementate, a decorrere dal 01.04.2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale, della quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tali somme non sono soggette ai limiti previsti dall'art. 23 comma 2, d.lgs. n. 75/2017 come previsto dall'art. 79 comma 6 del CCNL 16.11.2022;
- le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2025, ai sensi dell'art. 79, CCNL 16.11.2022, risultano:

Risorse stabili avente carattere di certezza e stabilità	€.	64.166,89
Risorse variabili	€.	<u>23.164,38</u>
Totale	€.	87.331,27
Decurtazione consolidata anni 2011/2014	€.	3.036,00
Decurtazione art. 23, comma 2 d.lgs. 75/2017	€.	<u>1.590,38</u>
Totale somme a disposizione della Contrattazione Integrativa	<b>€.</b>	<b>82.704,89</b>

Il Fondo per le risorse decentrate anno 2025 ha seguito il seguente iter:

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 03 del 10.01.2025, l'amministrazione ha dettato le "Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione collettiva decentrata integrativa", che di seguito si riportano nell'ordine di priorità:

- A. Confermare le indennità già erogate nei contratti precedenti al personale, adeguandole alle eventuali sopravvenute esigenze ed alle nuove previsioni contrattuali, applicando gli istituti previsti dal nuovo CCNL 16.11.2022 e dal contratto giuridico decentrato triennio 2023/2025;
- B. Finanziare un piano lavoro per la Polizia Locale che possa garantire un efficace servizio di vigilanza durante tutto l'anno, in particolare in occasione delle manifestazioni cittadine ed istituzionali. Il Comandante del servizio di Polizia Locale presenterà una proposta di piano nel rispetto della presente deliberazione di indirizzo e delle ulteriori indicazioni che verranno eventualmente fornite dal Sindaco. Il piano dovrà essere presentato entro un mese dalla pubblicazione del presente atto di indirizzo;
- C. Destinare la restante disponibilità della parte stabile del fondo e dell'eventuale parte variabile alla performance di cui all'art. 80 c. 2 e 3 del CCNL 16.11.2022;

Si dà altresì atto che:

- con successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 16 del 19.02.2025, l'amministrazione ha approvato il piano di lavoro del servizio di Polizia Locale;
- con successivo atto il Sindaco ha dato il Nulla Osta alla parte pubblica per proporre l'approvazione in commissione di un piano di lavoro per il servizio tributi.
- con successivo atto il Sindaco ha dato il Nulla Osta alla parte pubblica per proporre l'approvazione in commissione di un piano di lavoro per il servizio manutenzione/operai - tecnico comunale.

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

- Risorse storiche consolidate: Importo unico consolidato anno 2017: €. 51.149,11=, al netto dell'importo di €.1.502,89= per Fondo Lavoro straordinario.

#### **Risorse stabili**

Il Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 79, del CCNL 2019/2021 del 16.11.2022, per l'anno 2025 risulta, costituito così riepilogato:

<b>Risorse Fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>Importo</b>
<b>Risorse stabili soggette al limite:</b>	
CCNL Art.79 c. 1, lett. a) - CCNL 2018 - Art. 67 co. 1	51.149,11
CCNL Art.79 c. 1, lett. a) - CCNL 2018 - Art. 67 co. 2, lett. c)	3.569,90
CCNL Art.79 c. 1, lett. a) - CCNL 2018 - Art. 67 co. 2, lett. c)	46,48
<b>Totale Risorse Stabili soggette al limite</b>	<b>54.765,49</b>
<b>Risorse stabili NON soggette al limite:</b>	
CCNL 2022 – Art 79 co.1 - CCNL 2018 - Art. 67 co. 2 lett. a)	2.080,00
CCNL 2022 – Art 79 co.1 - CCNL 2018 - Art. 67 co. 2 lett. b)	1.010,00
CCNL 2022 – Art 79 co.1, lett. b)	1.859,00
CCNL 2022 – Art 79 co.1, lett. d)	1.077,70
CCNL 2022 – Art 79 co.1 bis	<u>3.374,70</u>
<b>Totale Risorse Stabili NON soggette al limite</b>	<b>9.401,40</b>
<b>Totale Risorse Stabili</b>	<b>64.166,89</b>

## **Sezione II - Risorse variabili**

Le risorse variabili comprendono gli importi previsti dai contratti collettivi che non abbiano carattere di certezza e di stabilità, e pertanto non possono essere consolidate, ma devono essere determinate annualmente. (CCNL 21.05.2018 e CCNL 16.11.2022).

Gli Enti, possono, iscrivere le risorse successivamente descritte nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli di spesa del personale.

Le risorse variabili sono così determinate:

<b>Risorse Variabili</b>	<b>Importo</b>
<b>Risorse variabili soggette al limite:</b>	
CCNL 2022 – Art 79 co. 2, lett. a) - CCNL 2018 - Art. 67 co. 3 lett. c), d), e), f), g)	2.361,00
CCNL 2022 – Art 79 co. 2, lett. b) (1,2%Monte salari dell'anno 1997)	0,00
CCNL 2022 – Art 79 co. 2, lett. c)	0,00
<b>Totale Risorse Variabili soggette al limite</b>	<b>2.361,00</b>
<b>Risorse stabili NON soggette al limite:</b>	
CCNL 2022 – Art 79 co. 2, lett. a) - CCNL 2018 - Art. 67 co. 3 lett. c) (Incentivi per Funzioni tecniche d.lgs. n. 50/2016 (dal 2018)	18.000,00
CCNL 2022 – Art 79 co. 2, lett. a) - CCNL 2018 - Art. 67 co. 3 lett. c) (Specifiche disposizioni di legge Censimento ISTAT ANPR)	2.000,00
CCNL 2022 – Art 79 co. 3 e co. 5, (0,22 Monte salari anno 2018)	803,38
CCNL 2022 – Art 79 co. 2, lett. a), - CCNL 2018 - Art. 67 co. 3 lett. c) - art. 1 c. 1091 legge 145/2018 incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI	0,00
CCNL 2022 – Art 79 co. 1 e co. 2, lett. d) (Economie Fondo parte stabile anno precedente)	0,00
<b>Totale Risorse Variabili NON soggette al limite</b>	<b>20.803,38</b>
<b>Totale Risorse Variabili</b>	<b>23.164,38</b>

Le poste iscritte si riferiscono:

- art 79 co. 2, lett. a), CCNL 2018 - Art. 67 co. 3 lett. c) (Incentivi per Funzioni tecniche d.lgs. n. 50/2016 (dal 2018) e art. 45 d.lgs. n. 36/2023: gli incentivi sono stati comunicati dall'Ufficio tecnico, elaborati secondo il regolamento approvato dall'ente, rendendo indisponibili i valori fiscali (IRAP del 8,50%) e successivamente deducendo gli oneri previdenziali a carico dell'ente (pari al 23,80%) e assistenziali (INAIL pari allo 0,9%);
- art 79 co. 2, lett. a), CCNL 2018 - Art. 67 co. 3 lett. c) (Specifiche disposizioni di legge Censimento ISTAT ANPR) gli incentivi sono stati comunicati dall'Ufficio Anagrafe/segreteria, rendendo indisponibili i valori fiscali (IRAP del 8,50%) e successivamente deducendo gli oneri previdenziali a carico dell'ente (pari al 23,80%) e assistenziali (INAIL pari allo 0,9%);
- Art 79 co. 2, lett. c) scelte organizzative e gestionali;
- art 79 co. 3 e co. 5, (0,22 Monte salari anno 2018).

### **Sezione III - Eventuali Decurtazioni del Fondo**

Il fondo è gravato dalla decurtazione consolidata di cui all'art. 1, comma 456, della Legge n. 147/2013 che ammonta ad €. 3.036,00=. La riduzione è operata con riferimento alle risorse di parte stabile.

L'art. 23 del d.lgs. n. 75/2017 prevede: *“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 (comma relativo alla riduzione automatica in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio)”*.

L'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 che prevede che *“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”*. Il D.M. 17/03/2020, pubblicato nella G.U. della Repubblica in data 27/04/2020, all'art. 1, comma 2, sancisce quanto segue:

*«Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.»*

La Corte dei conti, sez. regionale per il controllo della Lombardia, con deliberazione n. 134 del 22/09/2021 ha chiarito che la quantificazione delle unità di personale, aggiuntive nell'anno di riferimento, da considerare ai fini dell'adeguamento del limite del salario accessorio non può che tenere conto di tutte le nuove assunzioni (o cessazioni) intervenute successivamente al 31 dicembre 2018, anche se antecedenti all'entrata in vigore del decreto. Inoltre, il decreto attuativo di cui sopra e la circolare interministeriale esplicativa del richiamato D.M., pubblicata in data 08/06/2020, hanno chiarito che *è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero iniziale rilevato al 31/12/2018*.

Il numero dei dipendenti a tempo indeterminato, di qualifica non dirigenziale (rapportato alla percentuale di part time), considerati i cedolini emanati al 31.12.2024, come da indicazione fornita con nota RGS n. 179877 dell'01 settembre 2020 e n. 12454 del 15 gennaio 2021, è inferiore a quello presente a tempo indeterminato alla data del 31/12/2018, unità rapportate alla percentuale di part time.

Per effetto di quanto sopra esposto, il limite ex art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 non viene adeguato e pertanto il limite di cui sopra è quantificato in €. 100.417,53=, come da prospetto a seguire.

Si dà atto che da precedente contrattazione (contrattazione anno 2023) le OO.SS. e le R.S.U. hanno chiesto all'Ente di costituire il Fondo per lavoro straordinario, quale Fondo autonomo, come previsto dall'art. 14 del CCNL 01.04.1999;

Poiché gli importi del Fondo lavoro straordinario sussistevano nella costituzione del Fondo Risorse Decentrate si è provveduto a scorporare l'importo € 1.502,89= dal Fondo delle Risorse Decentrate, con il conseguente ricalcolo dei limiti dell'anno 2016.

Inoltre, in relazione al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017:

- è necessario procedere ad una decurtazione tecnica al fondo per le risorse decentrate pari ad € 1.590,38=.

**TABELLA DI VERIFICA RISPETTO ART. 23, COMMA 2, D. LGS. N. 75/2017 E ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33, COMMA 2, D.L. N. 34/2019:**

<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2016</b>	<b>Anno 2025</b>
Totale Costituzione Fondo Risorse Decentrate Dipendenti (*)	<b>57.038,11</b>	<b>87.331,27</b>
Decurtazione consolidata art. 9, co. 2bis DL 78/2010 anni 2011/2014	<b>- 3.036,00</b>	<b>- 3.036,00</b>
Totale	<b>54.002,11</b>	<b>84.295,27</b>
Voci escluse dal Fondo per la verifica del limite	<b>- 1.502,00</b>	<b>- 30.204,78</b>
Retribuzione Posizione e di Risultato P.O. imputate a bilancio	<b>46.414,53</b>	<b>46.932,98</b>
0,22% MS 2018 quota P.O. art. 79, co. 3 e 5 CCNL 2019/2021 (con segno meno)	<b>0,00</b>	<b>-518,45</b>
Segretario comunale (Posizione, Risultato, Maggiorazione della Retribuzione di Posizione, galleggiamenti) eventualmente rapportati alla % di Segreteria convenzionata anno in corso	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Assegni ad personam dipendenti incaricati ex articolo 110 del TUEL	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Fondo straordinario	<b>1.502,89</b>	<b>1.502,89</b>
Totale limite Fondo 2016 – art. 23, co. 2 d.lgs. 75/2017	<b>100.417,53</b>	<b>102.007,91</b>
Adeguamento Limite art. 36 DL n. 34/2019	<b>0,00</b>	
Totale Limite Fondo 2016	<b>100.417,53</b>	
Decurtazione da operare		<b>- 1.590,38</b>

\* Al netto dell'importo di €1.502,89= per Fondo Lavoro straordinario.

#### **Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Risorse stabili (A)	64.166,89
Risorse variabili (B)	23.164,38
<b>Totale</b>	<b>87.331,27</b>

Decurtazione consolidata, seconda parte art. 9, co. 2bis DL 78/2010)  
(anni 2011/2014) € . - 3.036,00

Decurtazione applicazione art. 23, co. 2 d.lgs. n. 75/2017  
(per superamento tetto 2016) € . - 1.590,38  
Totale Risorse decurtate € . **4.626,38**

Risorse stabili dopo le decurtazioni (A) € . 59.540,51

Risorse variabili (B) € . 23.164,38

**Totale somme a disposizione della Contrattazione integrativa Fondo 2025 € . 82.704,89**

#### **Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Voce non presente.

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

Le risorse di parte stabile saranno destinate a finanziare i seguenti istituti (art. 80 CCNL 2019/2021):

- Progressione economica anni precedenti (precedenti alla riclassificazione ex art. 78 co. 3 lett. b) del CCNL 2019/2021;
- Indennità di comparto quota b carico fondo (art. 33 co. 4 lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004);
- Quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 (art. 79, co. 1bis).

Le risorse di parte stabile che residuano dopo aver finanziato gli istituti sopra elencati verranno destinate, secondo l'accordo con la parte sindacale, a:

- Premi correlati alla performance organizzativa;
- Premi correlati alla performance individuale;

Le risorse di parte variabile sono specificamente destinate, a:

- Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, co. 3, lett. c) del CCNL 2016/2018 – Funzioni tecniche;
- Piani di lavoro.

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

Non vengono regolate dal presente contratto le seguenti somme:

- Progressione economica anni precedenti (precedenti alla riclassificazione ex art. 78 co. 3 lett. b) del CCNL 2019/2021;
- Indennità di comparto quota b carico fondo (art. 33 co. 4 lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004);
- Quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1.

Descrizione	Importo
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali	19.855,27
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto	10.100,00
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 78 CCNL2022 Differenziale stipendiale personale B3 - D3 giuridico	2.249,78
<b>Totale</b>	<b>32.205,05</b>

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

Vengono regolate dal contratto le seguenti somme così suddivise:

- Premi correlati alla performance organizzativa;
- Premi correlati alla performance individuale;
- Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis del CCNL 2016/2018);
- Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 del CCNL 2019/2021);

Vengono inoltre, destinati specificamente:

- Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, co. 3, lett. c) del CCNL 2016/2018 – Funzioni tecniche;
- Piani di lavoro.

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa di Servizio – Piani di lavoro	12.000,00
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa di Servizio – performance da sistema	6.039,58
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio (autisti)	1.750,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, rischio	650,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori	500,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di reperibilità (stato civile)	1.260,26
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, di cui all'art. 84 "Compensi per specifiche responsabilità"	1.900,00
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, di cui all'art. 84 (Compenso messi notificatori)	400,00
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 Responsabile P.L.	4.000,00
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 100 Indennità servizio esterno	2.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018 incentivi per funzioni tecniche, art. 113 d.lgs. 50/2016, art. 45 d.lgs. 36/2023 (di cui € 2.000,00 per 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, Compensi ISTAT/ANPR)	20.000,00
<b>Totale</b>	<b>50.499,84</b>

## **Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Voce non presente

**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	32.205,05
Somme regolate dal contratto	50.499,84
Destinazioni ancora da regolare	0,00
<b>Totale</b>	<b>82.704,89</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, a cui sono state applicate le decurtazioni applicate, ammontano a €. 59.540,51=.

Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa ammontano a €. 32.205,05=.

Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

Conformemente alla normativa vigente e ai CCNL il sistema di Valutazione della Performance adottato con delibera di Giunta Comunale n. 44/2019, aggiornato da ultimo con DGM n. 97 in data 11/08/2023. Gli strumenti di premialità dell'accordo integrativo sono coerenti con il sistema adottato.

Il nucleo di valutazione a consuntivo validerà il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Performance e PEG.

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

Per l'anno in corso **non è prevista** l'effettuazione di progressioni orizzontali.

### **Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno 2016**

#### **Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2025 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016**

L'art. 23 del d.lgs. n. 75/2017 prevede: *“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 (comma relativo alla riduzione automatica in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio)”*.

L'articolo 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, in vigore dal 1° maggio, all'ultimo periodo cambia però completamente le regole di calcolo vigenti. Dal momento dell'entrata in vigore del decreto attuativo previsto dalla norma (da emanarsi entro 60 gg. dall'entrata in vigore del D.L. n. 34), il parametro di riferimento non sarà più un valore stabile e duraturo nel tempo, ma dinamico e variabile in proporzione ai dipendenti in servizio.

Il predetto art. 33 recita infatti: «Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, co. 2, del d.lgs. 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.» Dopo il decreto ministeriale, il limite al trattamento accessorio dovrà essere adeguato in aumento o in diminuzione per garantire un valore medio pro capite prendendo a riferimento il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

Occorre chiarire che ciò che viene toccato dalla norma non è il fondo delle risorse decentrate, ma il limite. È il limite che aumenta o diminuisce, non la costituzione del fondo.

Si evidenzia che la Ragioneria Generale dello Stato, nella circolare n. 16/2020 relativa al conto annuale 2019, specifica che a seguito di diverse ma costanti indicazioni delle sezioni regionali della Corte dei Conti, può ammettersi che il limite vada 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.

Tale indicazione consente di incrementare fino alla concorrenza del limite generale della retribuzione accessoria dell'intera amministrazione, chiaramente utilizzando esclusivamente gli strumenti normativi vigenti a disposizione, le risorse di una categoria di personale in presenza di una corrispondente diminuzione di quelle disposte per una diversa categoria.

La verifica dei limiti di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017 di cui alla tabella sottostante:

<b>TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017</b>				
	<b>ANNO 2016</b>		<b>ANNO 2025</b>	
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI (*)	<b>57.038,11</b>		<b>87.331,27</b>	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010	<b>- 3.036,00</b>		<b>- 3.036,00</b>	
INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	
<b>TOTALE</b>		<b>54.002,11</b>		<b>84.295,27</b>
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE	<b>1.502,00</b>		<b>30.204,78</b>	
<b>TOTALE VOCI ESCLUSE</b>		<b>- 1.502,00</b>		<b>- 30.204,78</b>
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO		<b>46.414,53</b>		<b>46.932,98</b>
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA P.O. ART. 79, COMMA 3E 5 CCNL 2019/2021 CON SEGNO MENO				<b>- 518,45</b>
MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 DEL TUEL		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>
INNALZAMENTO DEL LIMITE PER ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>
FONDO STRAORDINARIO		<b>1.502,89</b>		<b>1.502,89</b>
<b>TOTALE DA ASSOGGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017</b>		<b>100.417,53</b>		<b>102.007,91</b>
<b>ADEGUAMENTO LIMITE ART. 23 AI SENSI D.L. N. 34/2019</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>
<b>DECURTAZIONE DA OPERARE</b>				<b>-1.590,38</b>

\* Al netto dell'importo di €.1.502,89= per Fondo Lavoro straordinario.

Il Limite di cui all'art. 33 del DL n. 34/2019 n. dipendenti al 31/12/2018 – 31/12/2025 risulta adeguato.

Il Fondo RD 2025 viene decurtato di €. 1.590,38= per superamento Tetto 2016, ai sensi dell'art. 23, co. 2 d.lgs. n. 75/2017.

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

### **Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo anno 2025**

• Progressione economica orizzontali storiche art. 80 co. 1 e art. 14 CCNL 2022	€ 19.855,27=;
• Indennità di comparto quota B carico fondo (art. 33 co. 4 lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004)	€ 10.100,00=;
• Differenziali stipendiali (art. 79 co. 1bis CCNL 2019/2021) finanziate con risorse stabili	€ 2.249,78=;
<b>A) Totale somme non regolate dal contratto</b>	<b>€ 32.205,05=</b>
• Performance organizzativa come da sistema di valutazione art. 80 co. 2 lett. a)	€ 6.039,58=;
• Performance organizzativa di servizio – progetti/piani di lavoro art. 80 co. 2 lett. a)	€ 12.000,00=;
• Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis del CCNL 2016/2018) art. 80 co. 2 lett. c)	€ 2.900,00=;
• Indennità di reperibilità art. 80 co. 2 lett. d)	€ 1.260,26=;
• Indennità specifiche responsabilità art. 80 co. 2 lett. e)	€ 2.300,00=;
• Indennità di funzione di cui all' art. 97 ed indennità servizio esterno di cui all'art. 100 art. 80 co. 2 lett. f)	€ 6.000,00=;
• Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, co. 3, lett. c) del CCNL 2016/2018 – Funzioni tecniche	€ 20.000,00=;
<b>B) Totale somme regolate dal contratto</b>	<b>€ 50.499,84=</b>
<b>Totale generale (A+B)</b>	<b>€ 82.704,89=</b>

### **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**

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate ai capitoli di spesa 8916 diversi articoli (fatte salve solo le risorse relative agli incentivi funzioni tecniche che fanno carico ai relativi capitoli di spesa dell'intervento e le retribuzioni per gli incarichi di EQ (ex P.O.) che fanno carico al cap. 20050), quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato, come dalle Tabelle suesposte.

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 341/2025 è impegnato sui capitoli del bilancio di previsione finanziario per il corrente anno, come segue:

- Cap. di spesa 8916, diversi articoli (escluso artt. 80, 81 e 82 relativi al fondo del lavoro straordinario); le risorse relative agli incentivi funzioni tecniche e relativi oneri riflessi fanno carico ai relativi capitoli di spesa dell'intervento; le retribuzioni per gli incarichi di EQ (ex P.O.) e relativi oneri riflessi fanno carico al cap. 20050

Le somme per oneri riflessi e per IRAP sono impegnate sui seguenti capitoli del bilancio c.e.:

- capitolo 8916/20;
- capitolo 8916/30;

Il Responsabile del Secondo Settore  
Finanziario  
Dott.ssa Anna Maria Di Stefano