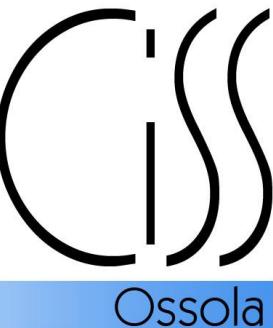


Consorzio  
Intercomunale  
dei Servizi  
Sociali



# **Consorzio Intercomunale dei Servizi Sociali C.I.S.S. Ossola**

**Contratto Integrativo Decentrato**  
**ACCORDO ECONOMICO 2025**

## **Relazione illustrativa**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## **Relazione tecnico – finanziaria**

(articoli 40, comma 3-sexies e 40-bis, comma 1 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## Relazione illustrativa

## **Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Rispetto dell'iter: Adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	
<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data 17/12/2025 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</p>
<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance 2025 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 8 del 12.03.2025</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 8 del 12.03.2025 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.</p> <p>In Nucleo di Valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 con verbale protocollo n. 12912 del 09/12/2025 conservato agli atti dell'Ente . La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p>

**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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;**

Per l'anno 2025 già con la Determinazione di costituzione del Fondo n. 455 del 09/12/2025, la Sostituta del Direttore ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 132.959,93, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2025 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse:

**1. Differenziali stipendiali** (ex Progressioni economiche orizzontali) specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 80 comma 1 e c. 2 lett. 2 lett. J CCNL 16.11.2022): **€ 14.150,00**

Viene confermato il testo del contratto integrativo triennale 2023-2025 siglato in data 30/11/2023 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle risorse.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 80 comma 1 e c.2 lett. J CCNL 16.11.2022

*1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.*

*2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;*

Art. 14 CCNL 16.11.2022 Progressioni economiche all'interno delle aree

*1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in*

*cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.*

*2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati: a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura; b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi; c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva; d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri: 1) 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; 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione); e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente; g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.*

*3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate:*

*costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).*

*4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).*

*5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).*

*6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.*

Art. 23 D.lgs 150/2009 Progressioni economiche

*1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.*

*2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.*

Articolo 52 Disciplina delle mansioni D.lgs 165/2001

*1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.*

## **2. Indennità di turno (art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022): € 41.921,40**

Viene confermato il testo del contratto integrativo triennale 2023-2025 siglato in data 30/11/2023 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle indennità di turno.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma c.2 lett. d CCNL 16.11.2022

*2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;*

Art. 30 CCNL 16.11.2022

*1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.*

*2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.*

*3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:*

*a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;*

*b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle*

*consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.*

*c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;*

*d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;*

*e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.*

**4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.**

**5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:**

*a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;*

*b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;*

*c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;*

*d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.*

**6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.**

**7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).**

**8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.**

**9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL del 21.05.2018.**

### **3. Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi): € 6.500,00**

Viene confermato il testo del contratto integrativo triennale 2023-2025 siglato in data 30/11/2023 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle indennità di condizioni di lavoro.

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 80 comma c.2 lett. c CCNL 16.11.2022

*2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;*

Art. 84-bis CCNL 16.11.2022

*1. Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 è rideterminato in euro 15,00.*

Art. 70 bis CCNL 21.5.2018

1. *Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.*
2. *L’indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – euro 15,00.*
3. *La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell’effettiva incidenza di ciascuna delle causalità di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.*
4. *Gli oneri per la corresponsione dell’indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 67.*
5. *La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.*

**4. Indennità Specifiche Responsabilità** (art. 80, c. 2, lett e CCNL 16.11.2022 ex art. 68 c. 2 lett. e CCNL 21.5.2018 ed ex 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99): **€ 24.000,00**

Viene confermato il testo del contratto integrativo triennale 2023-2025 siglato in data 30/11/2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell’indennità di Specifiche responsabilità.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 80 comma c.2 lett. e CCNL 16.11.2022

2. *Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all’art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;*

Art. 84 CCNL 16.11.2022

1. *Per compensare l’esercizio di un ruolo che, in base all’organizzazione degli enti, comporta l’espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell’art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all’art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell’Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all’art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo:*

- *specifiche responsabilità derivanti dall’esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell’amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e ss.mm. ii - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;*
- *specifiche responsabilità derivanti dall’esercizio di compiti legati all’attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);*
- *specifiche responsabilità derivanti dall’esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;*
- *specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;*

- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
  - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
  - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc....): project manager e personale di supporto;
  - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
  - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.lgs. n. 50 del 2016;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vicesegretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vicesegretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
2. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.
3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.

## **5. Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022)**

Viene confermato il testo del contratto integrativo triennale 2023-2025 siglato in data 30/11/2023 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle risorse e che prevede espressamente, all'articolo 11, che: "Si decide di utilizzare quale premio di produttività tutte le somme residue a disposizione, una volta erogate le voci stipendiali obbligatorie e quelle derivanti dagli altri istituti disciplinati dal presente contratto."

### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 80 comma 2 lett. B CCNL 16.11.2022*

*Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance individuale;*

*Art. 81 CCNL 16.11.2022*

*1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*

*2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.*

*3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.*

*4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.*

*5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 69 del CCNL 21.05.2018.*

Parere Aran 499-18A8.

*La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.*

*Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.*

## **6. Incentivazione funzioni tecniche (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022): € 14.697,56**

Viene ripreso il testo del contratto integrativo triennale 2023-2025 siglato in data 30/11/2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

*RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022

*G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL del 21.05.2018, ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter del CCNL 21.05.2018;*

Art. 67 comma 3 lett. c

*C) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge.*

Art. 45 comma 2,3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36

*2. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti destinano risorse finanziarie per le funzioni tecniche svolte dal proprio personale specificate nell'allegato I.10 e per le finalità indicate al comma 5, a valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, in misura non superiore al 2 per cento dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture, posto a base delle procedure di affidamento. Il presente comma si applica anche agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. È fatta salva, ai fini dell'esclusione dall'obbligo di destinazione delle risorse di cui al presente comma, la facoltà delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti di prevedere una modalità diversa di retribuzione delle funzioni tecniche svolte dal proprio personale. 3. L'80 per cento delle risorse di cui al comma 2, è ripartito, per ogni opera, lavoro, servizio e fornitura, tra il RUP e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2, nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. I criteri del relativo riparto, nonché quelli di corrispondente riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro, a fronte di eventuali incrementi ingiustificati dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, sono stabiliti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti, secondo i rispettivi ordinamenti, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del codice. 4. L'incentivo di cui al comma 3 è corrisposto dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente o da altro dirigente incaricato dalla singola amministrazione, sentito il RUP, che accerta e attesta le specifiche funzioni tecniche svolte dal destinatario dell'incentivo di cui al comma 2. L'incentivo di cui al comma 3 è corrisposto al personale con qualifica dirigenziale in deroga al regime di onnicomprensività di cui all'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e alle analoghe disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti del personale in regime di diritto pubblico. Le Amministrazioni che*

*erogano gli incentivi al personale con qualifica dirigenziale, in sede di verifica della compatibilità dei costi di cui all'articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, sono tenute a trasmettere agli organi di controllo di cui al medesimo articolo le informazioni relative all'ammontare degli importi annualmente corrisposti al predetto personale in deroga al regime di cui all'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e il numero dei beneficiari. L'incentivo complessivamente maturato da ciascuna unità di personale nel corso dell'anno di competenza, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dalla medesima unità di personale. L'incentivo eccedente, non corrisposto, incrementa le risorse di cui al comma 5. Per le amministrazioni che adottano i metodi e gli strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni di cui all'articolo 43 il limite di cui al secondo periodo è aumentato del 15 per cento. Incrementa altresì le risorse di cui al comma 5 la parte di incentivo che corrisponde a prestazioni non svolte dal proprio personale, perché affidate a personale esterno all'amministrazione medesima oppure perché prive dell'attestazione del dirigente o del responsabile di servizio.*

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	<b>115.246,87</b>
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	31.863,06
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>147.109,93</b>
Indennità di turno	41.921,40
Indennità condizioni di lavoro	6.500,00
Indennità specifiche responsabilità art 84 CCNL 2022 (ex art. 70 quinque c.1 e 2 CCNL 2018 ed ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	24.000,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	Tutte le somme rimanenti
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>90.876,27</b>
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 45 comma 2, 3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36	<b>14.697,56</b>
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE</b>	<b>14.697,56</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>252.683,76</b>

**c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

Risulta attualmente in vigore il Contratto Decentrato Integrativo del C.I.S.S. Ossola – Quadro normativo triennale 2023 / 2025 siglato in data 30/11/2023.

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

Non è stata adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs. 150/2009:

non è stata approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs. 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare, sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

Con il contratto integrativo triennale 2023-2025 siglato in data 30/11/2023 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta confermato ai punti a) e b) poco sopra.

**e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziarie con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Per l'anno 2025 sono stati previsti nuovi differenziali tabellari.

Viene confermato il testo del contratto integrativo triennale 2023-2025 siglato in data 30/11/2023 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle risorse.

In particolare, sono contenute previsione di valutazioni di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

**f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

È stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2025. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 8 del 12.03.2025 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2025. Il Nucleo di Valutazione in data 12.03.2025 ha validato il Piano della Performance.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

Il Consiglio di Amministrazione con Deliberazione n. 33 del 09.12.2025 con oggetto **"ATTO DI INDIRIZZO SULLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE E SULLA CONTRATTAZIONE IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE PER L'ANNUALITA' 2025"** ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad **€ 2.734,83**;

***g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.***

Nessun'altra informazione

La Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Sostituta del Direttore

Sonia MANINI

(f.to in originale)

---

# Relazione tecnico-finanziaria

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

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2025 ha seguito il seguente iter:

- Deliberazione n. 33 del 09.12.2025 di indirizzo del Consiglio di Amministrazione alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2025
- Determinazione n. 455 del 09.12.2025 della Sostituta del Direttore di costituzione del Fondo 2025;

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

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art.79 del CCNL del 16.11.2022, per l'anno 2025 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
<b>Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)</b>	<b>245.174,84</b>
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	119,86
Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Riduzione stabile Fondo Straordinario dal 2018	3.000,00
<b>Totale incrementi stabili (a)</b>	<b>3.119,86</b>
<b>Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)</b>	<b>248.294,70</b>
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	4.312,75
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	5.657,60
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	5.492,50
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	5.647,20
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	17.885,92
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>	<b>38.995,97</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)</b>	<b>287.290,67</b>

## Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 sono state stanziate:

<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite</b>	<b>0,00</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 45 D.Lgs. 36/2023	14.697,56
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL’ANNO CORRENTE	2.734,83
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	5.083,68
<b>Totale voci variabili NON sottoposte al limite</b>	<b>22.516,07</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>22.516,07</b>

## Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

<b>DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA’ (a detrarre)</b>	
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione (Enti con e Senza Dirigenza)	43.444,50
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	<b>13.655,48</b>
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	23,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	<b>0,00</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA’</b>	<b>57.122,98</b>

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	<b>0,00</b>
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	<b>0,00</b>
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	<b>0,00</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>57.122,98</b>

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce "che: «A decorrere dal 1º gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»

Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2025 pari a € 13.655,48.

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza,), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 20105. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente).

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.lgs. 75/2017 ha stabilito che "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."

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro-capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2025, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro-capite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato

al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Nell'anno 2016 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo pari a € 23,00.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a **€ 227.682,52** (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2025 al netto delle decurtazioni è pari ad **€ 191.171,72**.

Pertanto si attesta che il fondo 2025 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

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

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	<b>287.290,67</b>
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	<b>57.122,98</b>
<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)</b>	<b>230.167,69</b>
TOTALE Risorse variabili (C)	<b>22.516,07</b>
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	<b>0,00</b>
<b>Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)</b>	<b>22.516,07</b>
<b>TOTALE FONDO (A-B)+(C-D)</b>	<b>252.683,76</b>

#### *Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Si precisa che gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 31.863,06.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 e art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiaraione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

## **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**

Per l'anno 2025 con la determinazione di costituzione del Fondo n. 455 del 09.12.2025 la Sostituta del Direttore ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, progressioni economiche) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

<b>UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	2025
Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente)	99.412,33
Assegno ad personam, riassorbibile, per progressioni verticali fra le aree	1.684,54
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	31.863,06
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>	<b>132.959,93</b>
<b>TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>132.959,93</b>

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

<b>DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	2025
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	14.150,00
Turno	41.921,40
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2) lett. c CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	6.500,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett. i)	24.000,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	Tutte le somme rimanenti
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 45 comma 2, 3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36	14.697,56

<b>TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	119.723,83
---	------------

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

<b>TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)</b>	132.959,93	+
<b>TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)</b>	119.723,83	=
<b>TOTALE UTILIZZO (A+B)</b>	<b>252.683,76</b>	
<b>TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]</b>	0,00	

### *Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Si precisa che gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 31.863,06.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 e art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiaraione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

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

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

**a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.**

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 147.109,93 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 230.167,69.

**b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.lgs 150/2009 e all'art. 80 comma lett. a-b del CCNL 16.11.2022.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance inserito all'interno del PIAO), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Gli incentivi economici sono erogati in base alle norme contrattuali e alle funzioni effettivamente svolte.

Il premio correlato alla performance individuale verrà erogato sulla base del Sistema di misurazione e valutazione vigente e dei criteri definiti in sede di contrattazione. In particolare il Nucleo di Valutazione validerà la relazione sulla performance e valuterà il grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi. Al verbale del Nucleo di Valutazione seguiranno le schede individuali e l'eventuale attribuzione del premio in base a tre fasce di punteggio.

Sinteticamente viene riportata la modalità di ripartizione delle risorse destinate alla performance

Valutazione superiore a 8/10 – intera quota spettante

Valutazione compresa tra 6/10 e 8/10 – quota ridotta

Valutazione inferiore a 6/10 - nessuna erogazione di premio

La maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 2019/2021 è fissata nella misura del 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutati positivamente.

Tale maggiorazione è attribuita ai sei dipendenti che abbiano conseguito i livelli più elevati di valutazione.

Per quanto sopra dettagliato si attesta il rispetto di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

**c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.**

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali che saranno attribuite con le modalità previste dal Contratto Decentrato Integrativo del C.I.S.S. Ossola – Quadro normativo triennale 2023 / 2025 sottoscritto in data 30.11.2023.

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

<b>FONDO 2025</b>					
<b>COSTITUZIONE DEL FONDO</b>		<b>Fondo 2025 (A)</b>			
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>					
<b>Risorse storiche A</b>					
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	245.174,84				
<b>Incrementi stabili (a)</b>					
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	119,86				
Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Riduzione stabile Fondo Straordinario dal 2018	3.000,00				
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)</b>					
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	4.312,75				
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	5.657,60				
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 a valere dal 2021	5.492,50				
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	5.647,20				
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	17.885,92				
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)</b>	248.294,70				
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	287.290,67				
<b>Risorse variabili</b>					
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>					
<b>Poste variabili non sottoposte al limite</b>					
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	14.697,56				
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL’ANNO CORRENTE	2.734,83				
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	5.083,68				
<b>Totale risorse variabili</b>	22.516,07				
<b>Decurtazioni del Fondo</b>					
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	13.655,48				
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	23,00				
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00	-	-		
Altre decurtazioni del fondo	43.444,50	-	-		
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	57.122,98	-	-		
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>					
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	287.290,67				
Risorse variabili	22.516,07				
Altre decurtazioni	57.122,98				
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>	252.683,76				

Tabella 2			
<b>PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO</b>		<b>Fondo 2025 (A)</b>	
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente)	99.412,33		
Assegno ad personam, riassorbibile, per progressioni verticali fra le aree	1.684,54		
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	31.863,06		
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>132.959,93</b>		
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	14.150,00		
Indennità di turno	41.921,40		
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2 lett. c) CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	6.500,00		
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f ed i)	24.000,00		
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	18.454,87		
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE	14.697,56		
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>119.723,83</b>		
<b>(eventuali) Destinazioni da regolare</b>			
Risorse ancora da contrattare	0,00		
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>	<b>0,00</b>		
<b>Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	132.959,93		
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	119.723,83		
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00		
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>252.683,76</b>		

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016	
DESCRIZIONE	2016
<b>Risorse stabili</b>	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	135.581,38
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	13.406,01
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	8.172,92
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	10.048,79
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	-
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	3.998,84
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	-
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	59.721,91
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	4.456,81
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	-
<b>0,20% MS 2001</b>	2.393,93
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA</b>	- 22,56
<b>CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI</b>	- 13.655,48
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>224.102,55</b>
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)	
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREvoli - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)	
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE</b>	
Totale Risorse variabili soggette al limite	-
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUISTE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	5.973,78
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREvoli - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	<b>5.973,78</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>5.973,78</b>
<b>TOTALE</b>	<b>230.076,33</b>
<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>	<b>224.102,55</b>

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

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

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2025;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale:** le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- c) **Imputazione nel Bilancio:** la destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2025 come segue:

Il Fondo 2025 è impegnato con codice 01.11.1, voce 780, al capitolo 4013/230 p. fin. V livello U.1.01.01.01.004 del B.P.E. 2025-2027 Esercizio 2025.

Le somme per gli oneri riflessi e per l'IRAP sono impegnate rispettivamente con codice 01.11.1, voce 780, al capitolo 4013/210 p. fin. V livello U.1.01.02.01.001 e con codice 01.11.1, voce 840, al capitolo 4303/200 p. fin. V livello U.1.02.01.01.001 del B.P.E. 2025-2027 Esercizio 2025.

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2008 era pari ad € 2.485.848,91

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2025 è pari ad € 2.289.848,69

Si attesta, pertanto, che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

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

Si precisa, inoltre, che il fondo soggetto al limite dell'anno precedente risultava pari a € 188.074,86 mentre per l'anno 2025 è pari ad € 191.171,72.

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett. a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23 c. 2 del Dl. Lgs 75/2017 deve essere 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, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS.

L'Ente si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 79 c.3 del CCNL 16.11.2022 che prevede un incremento anche per il fondo delle P.O./E.Q.

	<b>ANNO 2016</b>	<b>ANNO 2025</b>
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	<b>227.682,52</b>	<b>191.171,72</b>
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente <b>COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022</b>	<b>0,00</b>	<b>44.067,77</b>
Fondo Straordinario 2016	<b>15.116,17</b>	<b>12.116,17</b>
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI	<b>53.338,00</b>	<b>0,00</b>
Trattamento accessorio SEGRETARIO CONSORTILE	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022</b>	<b>296.136,69</b>	<b>247.355,66</b>
<b>Quota integrazione EQ finanziate dalla Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022</b>		<b>623,27</b>
<b>RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dall'art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022</b>		<b>OK</b>

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente risulta nella presente condizione: dal prospetto relativo alla spesa determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.

Tali risorse sono al netto delle voci esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni Tecniche Art. 45 D.lgs 36/2023 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2025, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2025. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2025, approvato con deliberazione consiliare n. 2 del 17.02.2025 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il totale del fondo come da determinazione n. 455 del 09.12.2025 è impegnato al capitolo 780/4013/230 del bilancio 2025 – impegno n. 51 e n. 167.

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata nell'importo di € 12.116,17.

La Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Sostituta del Direttore

Sonia MANINI

(f.to in originale)

---