

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI BUDRIO PER IL TRIENNIO 2023/2025 – REVISIONE 2025

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Contratto integrativo dipendenti Comune di Budrio Preintesa del 1 dicembre 2025
Periodo temporale di vigenza	Anni 2023/2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Filomena Iocca - Segretario Generale Dott. Francesco Palladino - Responsabile Settore Servizi Economico - Finanziari e Servizio Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: - FP-CGIL, - CISL-FP, - UIL-F.P.L. - CSA - RSU Comune di Budrio Organizzazioni Sindacali Firmatarie: - FP-CGIL, - CISL-FP, - UIL-F.P.L. - CSA
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Accordo sull'utilizzo risorse decentrate per l'anno 2025

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Da definire
		Da definire
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Sì, deliberato con il PIAO atto n. G.C. n.5 del 23 gennaio 2025
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Articolo abrogato dal D.lgs 74/2017
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, per quanto di competenza.
	La Relazione della Performance anno 2024 è stata validata dal NDV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 ed approvata dalla G.C. con atto n. 93 del 19 giugno 2025	
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 - 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)

In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, entrato in vigore il 17/11/2022. Il nuovo CCNL, all'art. 7 "Contrattazione collettiva integrativa: "soggetti e materie" prevede molti oggetti sia in materia normativa, ma soprattutto economica.

Il CID 2023/2025 – Revisione 1 ANNO 2025 - prende atto della costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2025 approvato con determinazione del Settore Servizi Economico-Finanziari Personale n. 1127 del 28/11/2025 e del verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 33 del 09/12/2025, con il quale si rileva che il fondo risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2025, risulta pari all'importo complessivo di € 470.857,49 e stabilisce i criteri di ripartizione delle risorse per l'anno 2025:

- art 11 – criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili
- art. 12 - criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- art. 13 - differenziale del premio individuale
- art. 14 - correlazione dei premi con altri incentivi / compensi
- art 15 – incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge
- art. 17 – indennità per specifiche responsabilità
- art 18 - indennità di condizioni lavoro
- art 19- indennità di reperibilità, turno
- art. 20 – criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree
- art. 21- indennità di servizio esterno e di funzione per il personale della Polizia Locale

A) illustrazione delle modifiche di quanto disposto dal contratto integrativo CID 2023/2025 – Revisione 1 ANNO 2025

Art. 8 - Welfare e benessere organizzativo

In coerenza e nei limiti di quanto stabilito all'art. 82 del CCNL Funzioni locali 2019/2021, l'Ente disciplinerà la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

Il Comune si impegna a promuovere convenzioni per offrire ai dipendenti sconti, promozioni dedicate e acquisto di beni e di servizi in linea con la tipologia degli interventi assistenziali e sociali previsti dal CCNL.

Per l'anno 2025 le parti concordano di distribuire per tale finalità l'importo di € 55.000,00 ai dipendenti in servizio al 31/12/2025 a tempo indeterminato pieno o parziale e al personale a tempo determinato pieno o parziale con contratto di lavoro della durata di almeno 6 mesi.

Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

E' costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.

Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.

Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, i dipendenti di ruolo nell'anno di riferimento, nonché i dipendenti assunti a tempo determinato con contratto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 (sei) mesi, di cui, almeno 3 (tre) mesi lavorati nel primo anno di assunzione.

I dipendenti cessati o assunti in corso d'anno, concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato; in presenza di rapporti di lavoro part-time, il premio è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato.

Il dirigente/responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili dei Settori sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance. Ogni dirigente/responsabile, dopo aver eseguito la valutazione, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i

dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.

Il processo valutativo prevede momenti di confronto in corso di anno tra valutato e valutatore in relazione all'andamento delle attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La valutazione compete al dirigente/responsabile apicale della struttura in cui il valutato presta servizio al momento dell'avvio della procedura annuale di valutazione.

In caso di avvicendamento, il dirigente/responsabile apicale esprime la valutazione acquisendo gli elementi necessari dal precedente collega.

Per i dipendenti che nel corso dell'anno cambiano struttura, il responsabile apicale di riferimento, esprime la valutazione acquisendo gli elementi necessari dal collega afferente alla struttura di provenienza.

La presenza in servizio inciderà proporzionalmente sull'importo di produttività spettante a ciascun lavoratore derivante dall'applicazione del metodo di valutazione.

Tale riduzione proporzionale non opererà per le assenze per malattia fino a 20 giorni.

A tal fine non saranno considerate assenze le seguenti tipologie:

- ferie, riposi compensativi/recuperi
- permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare
- permessi per particolari motivi familiari o personali e permessi di cui all'art. 4 comma 1 della legge 53/2000
- congedo di maternità, di paternità e parentale
- congedi retribuiti per malattia del figlio
- permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge 5/2/1992 n. 104
- terapie salvavita
- infortunio sul lavoro
- donazioni del sangue e midollo osseo
- permessi sindacali fruiti dalle rsu
- permessi per delegati di posto di lavoro accreditati dalle sigle sindacali firmatarie.

L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale e seguirà in linea temporale a quelli previsti all'art. 14 del presente contratto decentrato.

E' prevista la possibilità di integrare la somma destinata al presente istituto con ciò che residua, a consuntivo, dal pagamento delle diverse indennità del medesimo anno. Le risorse non utilizzate nello stesso anno per altri titoli verranno pertanto destinate alla performance individuale.

Art. 20 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree - art. 14 CCNL 2019/2021

In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche").

Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area".

Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 (tre) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.

Partecipano alla selezione per la progressione economica i dipendenti dell'ente che al 1 Gennaio dell'anno di decorrenza della progressione sono in possesso dei seguenti requisiti:

- essere titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato (compresi comandi in uscita), ad esclusione del personale in aspettativa al 100% per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000;

I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria degli aventi diritto, definita in base ai seguenti criteri:

a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, all'interno dell'area, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; in presenza di più valutazioni infrannuali, viene calcolata prima la media del punteggio annuo e poi la media del triennio;

b) 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 Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto. I giorni di servizio inferiori a 15 non sono presi in considerazione al fine del computo:

- un punto ogni anno di anzianità di servizio nel medesimo profilo od equivalente max. punti 30

c) Capacità culturali e professionali acquisite attraverso percorsi formativi. Per “percorsi formativi” si intendono i corsi di formazione con le seguenti caratteristiche:

- rientranti nel percorso formativo predisposto, erogato e finanziato dall'Ente;
- conseguiti all'interno dell'orario di lavoro ed entro il 15/12 dell'anno di riferimento;
- attinenti ai profili professionali di appartenenza;

Ogni dipendente dovrà seguire almeno un corso di formazione tra quelli predisposti dall'ente al quale seguirà un test di valutazione finale e relativa attestazione di superamento della prova.

Verrà attribuito un punteggio pari a 10 punti in caso di superamento del corso con test finale di apprendimento. In caso di non svolgimento, o non superamento, del corso suddetto il punteggio attribuito sarà pari a 0.

A partire dall'anno in cui verrà attribuito il differenziale, i medesimi percorsi formativi non saranno più considerati validi ai fini dell'ottenimento di un successivo differenziale.

In caso di assenza di risorse, i corsi svolti verranno considerati nell'annualità successiva, sempre per un massimo di 10 punti per un totale di un corso.

La ponderazione dei criteri di cui al punto 4 è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) CCNL 2019/2021 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie); al criterio di cui al punto 4 lettera a) viene attribuito un peso pari al 65% del totale, al criterio di cui alla lettera b) è attribuito un peso pari al 25% ed al criterio di cui alla lettera c) un peso pari al 10%.

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3%, ottenuto con l'applicazione della % indicata

al presente comma, al punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui al comma 4 lettera a) del presente articolo.

Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area, in ordine decrescente; al riguardo saranno formulate graduatorie per ciascuna area.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di parità di punteggio, tra due o più dipendenti, si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore permanenza nella posizione economica
- b) più bassa posizione economica di appartenenza
- c) maggiore anzianità di servizio nella pubblica amm.ne
- d) maggiore età anagrafica

Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

Per l'anno 2025 verranno effettuate progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, nel rispetto del vincolo del 50% degli aventi diritto.

Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri Enti e/o che rientrano dal comando/distacco o a seguito di conferimento servizi, oltre al requisito dell'anzianità di servizio, si acquisiscono le valutazioni dagli enti di provenienza per il periodo necessario, equiparandole al sistema di valutazione in uso nell'ente.

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 CCNL 2019/2021 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art.

78, comma 3, lettera b) del CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (progressioni tra le aree) del CCNL 2019/2021.

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.

In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale educativo docente ed insegnante inquadrato nell'area degli Istruttori, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL 2019/2021, viene incrementata di € 350,00.

In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente, titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito, ai sensi della legge 65/1986, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL 2019/2021, viene incrementata di € 350,00.

In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori, di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione

professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL 2019/2021, viene incrementata rispettivamente di € 200,00 e di € 150,00.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri della preintesa le risorse del fondo vengono utilizzate nel seguente modo:

RISORSE FISSE "NON DISPONIBILI" – ART. 80 C. 1 CCNL 16/11/2022

Descrizione	Importo
Art. 6 CCNL 5/10/2001 – indennità per personale educativo e scolastico	650,00
Art. 31 C. 7 CCNL 14/9/2000 – indennità per personale educativo asili nido	850,00
Art. 33 CCNL 22/01/2004 – indennità di comparto	46.000,00
Differenziale stipendiale	115.450,00
Art. 79, comma 1, lett.1-bis differenziali stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	8.300,00
Art., 15, comma 3, CCNL 16/11/2022 Assegno ad personam (progressioni tra le aree)	1.800,00
Totale	173.050,00

RISORSE "DISPONIBILI" – ART. 80 C. 2 CCNL 16/11/2022

Descrizione*	Importo
Art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 – performance organizzativa e progetti di miglioramento	51.957,49
Art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16/11/2022 – performance individuale progetto matrimoni	1.000,00
Art. 80, comma 2, lett. c) CCNL 16/11/2022 – Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis	30.000,00
Art. 80, comma 2, lett. d) CCNL 16/11/2022 – Indennità di turno, reperibilità, mancato riposo settimanale, maggiorazioni	9.000,00 (reper.) 21.000,00 (turno) 2.000,00 (magg.)

Art. 80, comma 2, lett. e) CCNL 16/11/2022 – Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021	35.000,00 1.800,00 (URP)
Art. 80, comma 2, lett. f) CCNL 16/11/2022 – Indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100	13.250,00
Art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21/5/2019 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	15.150,00 (IMU) 29.800,00 (incentivi funz. Tecniche)
Art. 80, comma 2, lett. j) – differenziali stipendiali	32.850,00
Art. 82 Welfare aziendale	55.000,00
Totale	297.807,49

C) effetti abrogativi impliciti

Il Contratto integrativo dell'Ente ha durata triennale dal 01/01/2023 al 31/12/2025.

Per quanto attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate la durata è annuale (anno 2025).

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Regolamento comunale per la misurazione e valutazione del personale direttivo e non direttivo, in ottemperanza all'art. 7 del Dlgs. 150/2009.

La valorizzazione della performance è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed al complessivo apporto individuale secondo gli esiti di misurazione e valutazione e si applica il differenziale premiale individuale al 10% del personale con valutazione più elevata. Sono state rese disponibili le risorse ai sensi dell'art. 80, comma 2 del CCNL 2019/2021.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni all'interno delle aree;

Il CID anno 2023/2025 – revisione anno 2025 stabilisce i criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche all'interno delle aree, per l'anno 2025, nel limite di un importo di € 32.850,00 con decorrenza dal 01/01/2025. Si evidenzia che il principio di selettività delle progressioni economiche all'interno delle aree è rispettato, in quanto:

- l'accordo non ha previsto una decorrenza “retroattiva” delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- l'importo complessivo su base annua pari a € 32.850,00 comporta il riconoscimento della progressione economica ad una quota non superiore al 50%, ovvero inferiore al 50%,

rispetto al totale dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 01/01/2025, aventi diritto in base alle disposizioni del CCNL e del CDI a partecipare alle selezioni.

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

Il sistema di incentivazione della performance del personale dipendente si muove in coerenza con gli obiettivi gestionali, mantenendo la caratteristica di selettività del sistema di misurazione e valutazione attraverso criteri di meritorcrazia che promuove e tende alla migliore efficacia dell'attività gestionale.

Il sistema di incentivazione della performance del personale dipendente risulta coerente con gli obiettivi gestionali affidati ai responsabili ed è finalizzato al miglioramento qualitativo continuo dei servizi comunali esistenti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

In particolare, si tende al mantenimento degli standard quali/quantitativi, nonché allo svolgimento di attività di particolare rilevanza nell'ottica della soddisfazione dei bisogni dei cittadini, ad invarianza di risorse impiegate.

Si precisa che, con riferimento all'articolo 4 del D.L 6 marzo 2014, n. 16 e alla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 8 Agosto 2014, questo Ente ha rispettato i vincoli finanziari di genere contrattuali previsti: in particolare, l'art. 15 del CCNL del 1° aprile 1999 (comma 2 e 5), nonché tutte le altre successive disposizioni contrattuali che hanno consentito l'integrazione dei fondi (art.4, c. 1 e 2, CCNL 5 ottobre 2001; art. 32, c. 1, 2 e 7, CCNL 22 gennaio 2004; art. 4, c. 1 e 2, CCNL 22 febbraio 2006; art. 4 CCNL 14 maggio 2007; art. 8, c.2 e 3, CCNL 11 aprile 2008; art. 4, c. 2, CCNL 31 luglio 2009; art. 67 CCNL 21 maggio 2018, art. 79 CCNL 16/11/2022).

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2025.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni del CCNL del 16/11/2022 del Comparto Funzioni Locali, è stato costituito, ai sensi dell'art. 79 con la Determinazione del Settore Servizi Economico-Finanziari Personale n. 1127 del 28/11/2025.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 33 del 09/12/2025 hanno rilevato che il fondo risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2025, risulta pari all'importo complessivo di € 470.857,49.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

A - Risorse storiche consolidate

Descrizione	Importo
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 CCNL 2016-2018) al netto delle somme destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	231.805,36

B - Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Descrizione	Importo
Incremento di € 83,20 per unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015 (art. 67 c. 2 lett. a CCNL 2016/2018)	7.904,00
Incremento di € 84,50 per unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018 (art. 79 c. 1 lett. b CCNL 2019/2021)	7.774,00
Incremento 0,20% m.s. 2001 art. 67 comma 1, CCNL 2016/2018	4.706,39
Rideterminazione fondo progressioni economiche (art. 67 c. 2 lett. b CCNL 2016/2018)	5.222,45
Rideterminazione fondo progressioni economiche (art. 79 c. 1 lett. d CCNL 2019/2021)	9.457,27

Differenziali D3-D1 e B3-B1 art. 79, comma 1-bis CCNL 2019/2021 periodo 01/04/2023-31/12/2023	11.369,13
---	-----------

C - Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
RIA e Ass. ad personam personale cessato dal 2018 (art. 67 comma 2, lett. C, CCNL 2016/2018)	4.199,26
Art. 79, comma 1 lettera c CCNL 2019/2021	17.390,28
Art. 14, comma 1bis, d.l. 25/2025	87.850,00

Sezione II – Risorse variabili

Descrizione*	Importo
Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2016-2018 – Quote per la progettazione (art. 92 cc. 5 e 6 D. Lgs. 163/2006)	0,00
Art.67 c.3 lett.c) Ratei RIA	0,00
Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2016-2018 – Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016)	29.800,00
Integrazione 1,2% monte salari 1997 (art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2016-2018	27.000,00
art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2019-2021 risorse finalizzate ad adeguare il fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva	3.000,00
Art. 79, comma 3, CCNL 2019/2021, incremento 0,22% m.s. 2018, quota destinata al fondo risorse decentrate dipendenti, escluse posizioni organizzative	3.508,60
Art. 80, comma 1 CCNL 2019/2021 somme residue fondo anno 2023, accertate a consuntivo	4.720,75
Art. 79, comma 2, lettera d) CCNL 2019/2021 somme a residuo anno 2023, accertate a consuntivo LAVORO STRAORDINARIO	0,00
Art. 79, comma 2, lettera a, CCNL 2019/2021 (art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21/05/2018 ANPR D.Lgs 30/2007	0,00
Incentivi recupero IMU-TARI art. 79, comma 2, lettera a) CCNL 2019/2021	15.150,00

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Riconduzione limite anno 2016	0
-------------------------------	---

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

A) Fondo tendenziale

parte non pertinente allo specifico accordo

B) Decurtazioni del Fondo tendenziale

parte non pertinente allo specifico accordo

C) Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	387.678,41
Risorse variabili	83.179,35
Totale Fondo sottoposto a certificazione	470.857,49

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

parte non pertinente allo specifico accordo

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

Descrizione	Importo
Indennità di comparto quota carico fondo	46.000,00
Progressioni economiche all'interno delle aree storiche	115.450,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	650,00

Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	850,00
Art. 79, comma 1, lett.1-bis differenziali stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	8.300,00
Art., 15, comma 3, CCNL 16/11/2022 Assegno ad personam (progressioni tra le aree)	1.800,00
Totale	173.050,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Descrizione	Importo
Art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 – performance organizzativa e progetti di miglioramento	51.957,49
Art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16/11/2022 – performance individuale progetto matrimoni	1.000,00
Art. 80, comma 2, lett. c) CCNL 16/11/2022 – Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis	30.000,00
Art. 80, comma 2, lett. d) CCNL 16/11/2022 – Indennità di turno, reperibilità, mancato riposo settimanale, maggiorazioni	9.000,00 (reper.) 21.000,00 (turno) 2.000,00 (magg.)
Art. 80, comma 2, lett. e) CCNL 16/11/2022 – Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021	35.000,00 1.800,00 (URP)
Art. 80, comma 2, lett. f) CCNL 16/11/2022 – Indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100	13.250,00
Art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21/5/2018 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	15.150,00 (IMU) 29.800,00 (incentivi funz. Tecniche)
Art. 80, comma 2, lett. j) – differenziali stipendiali	32.850,00
Art. 82 Welfare Aziendale	55.000,00
Totale	297.807,49

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	€ 173.050,00
Somme regolate dal contratto	€ 297.807,49
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	€ 470.857,49

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

parte non pertinente allo specifico accordo

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 risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 387.678,14; le risorse destinate a finalità aventi natura certa e continuativa (indennità di comparto € 46.000,00, progressioni economiche all'interno delle aree € 115.450,00, indennità personale educativo nidi d'infanzia € 1.500,00, Assegno ad personam - progressioni tra le aree € 1.800,00, differenza base B3-B1 e D3-D1 € 8.300,00), ammontano complessivamente ad € 173.050,00; le ulteriori risorse aventi carattere di ripetitività (anagrafe/URP € 1.800,00, turno € 21.000,00, ICL € 30.000,00, reperibilità € 9.000,00, maggiorazioni € 2.000,00, ind. Servizio esterno PL € 8.000,00, ind. Funzione PL € 5.250,00, ISR € 35.000,00), per un totale di € 112.050,00.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL, in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente, in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la verifica del Nucleo di Valutazione.

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

La preintesa CCDI anno 2023/2025 – revisione 1 anno 2025 - sottoscritta in data 1 dicembre 2025, stabilisce i criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche all'interno delle aree, basati sulle previsioni del D.Lgs. n. 150/2009, nel rispetto dell'attribuzione selettiva, nel limite di un importo pari a € 32.850,00, con decorrenza dal 01/01/2025.

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

Tabella 1 – Schema Generale riassuntivo di Costituzione del Fondo. Anno 2025 e confronto con il corrispondente Fondo certificato – anno 2024.

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Descrizione	FONDO ANNO 2025	FONDO ANNO 2024	DIFFERENZ A 2025-2024
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 CCNL 2016-2018) al netto delle somme destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	236.511,75	236.511,75	0
Incremento € 83,20 per unità di personale al 31/12/2015 (art. 67 c. 2 lett. A CCNL 2016-2018)	7.904,00	7.904,00	0
Incremento € 84,50 per unità di personale al 31/12/2018 (art. 79 c. 1 lett. b CCNL 2019-2021)	7.774,00	7.774,00	0
Incremento di personale (art. 79 comma 1, lett.c CCNL 2019/2021)	17.390,28	17.390,28	0
Rideterminazione fondo progressioni economiche (art. 67 c. 2 lett. B CCNL 2016-2018)	5.222,45	5.222,45	0
Rideterminazione fondo progressioni economiche (art. 79 c. 1 lett. d CCNL 2019-2021)	9.457,27	9.457,27	0
RIA e Ass. ad Personam personale cessato dal 2017(art. 67 c. 2 CCNL 2016-2018)	4.199,26	4.199,26	0
Differenziali D3-D1 e B3-B1 art. 79, comma 1-bis CCNL 2019/2021 periodo 01/01/2025-31/12/2025	11.369,13	11.369,13	0
Art. 14 d.l. 25/2025	87.850,00	0	+ 87.850,00
Totale risorse stabili	387.678,14	299.828,14	+ 87,850,00

Risorse variabili

Descrizione	FONDO ANNO 2025	FONDO ANNO 2024	DIFFERENZA 2025-2024
--------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

Integrazione 1,2% monte salari 1997 (art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2019-2021	27.000,00	27.000,00	0
art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2019-2021 risorse finalizzate ad adeguare il fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva	3.000,00	5.000,00	- 2.000,00
Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2016-2018 – Progettazioni, funzioni tecniche, avvocatura, conto terzi Incentivi recupero IMU-TARI art. 79, comma 2, lettera a) CCNL 2019/2021	29.800,00 (incentivi funz. Tecniche) 15.150,00 - (IMU/TARI)	29.800,00 (incentivi funz. Tecniche) 10.540,00 - (IMU/TARI)	+ 4.610,00
Art,67 c 3 lett. d) rate RIA	0	7,80	-7,80
Art. 79, comma 2, lettera d) CCNL 2019/2021 somme a residuo anno 2023, accertate a consuntivo LAVORO STRAORDINARIO	0	0	0
Art. 80, comma 1 CCNL 2019/2021 somme residue fondo anno 2023, accertate a consuntivo	4.720,75	1.489,97	+ 3.230,78
Art. 79, comma 5 CCNL 2019-2021 incremento € 84,50	0	0	0
Sponsorizzazioni art. 67 comma 3 lettera a) CCNL 2016-2018	0	0	0
Art. 79, comma 2, lettera a, CCNL 2019/2021 (art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21/05/2018 ANPR D.Lgs 30/2007	0	1.500,00	- 1.500,00
Art. 79, comma 3, CCNL 2019/2021, incremento 0,22% m.s. 2018, quota destinata al fondo risorse decentrate dipendenti, escluse posizioni organizzative	3.508,60	3508,6	0
Art. 82 CCNL 2019/2021 Welfare Integrativo	0	20.000,00	- 20.000,00
Decurtazione per riconduzione limite 2016	0	0	0
Totale risorse variabili	83.179,35	98.846,37	-15.667,02

Risorse del Fondo sottoposte a certificazione

Descrizione	FONDO ANNO 2025	FONDO ANNO 2024	DIFFERENZA 2025-2024
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	387.678,14	299.828,14	+ 87.850,00
Risorse variabili	83.179,35	98.846,37	-15.667,02
Totale risorse fondo sottoposte a certificazione	470.857,49	398.674,51	+ 72.182,98

L'importo di € 182.756,20 è la quota parte degli importi di risorse “fuori limite” del Fondo 2025:

di parte stabile € 129.576,85 quale somma di:

€ 7.904,00 incremento € 83,20 CCNL 2016/2018

€ 7.774,00 incremento € 84,50 CCNL 2019/2021

€ 5.222,45 differenziale PEO CCNL 2016/2018

€ 9.457,27 differenziale PEO CCNL 2019/2021

€ 11.369,13 diff. D3-D1 e B3-B1 art. 79, comma 1-bis CCNL 2019/2021

€ 87.850,00 art. 14, d.l. 25/2025

di parte variabile € 53.179,35 quale somma di:

€ 15.150,00 incentivi IMU/TARI

€ 29.800,00 incentivi funzioni tecniche

€ 4.720,75 economie fondo anno 2023

€ 3.508,60 art. 79, comma 3, CCNL 2019/2021

Tabella 2 – Schema Generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo. Anno 2025 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2024.

Programmazione di utilizzo del Fondo

Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa

Descrizione	FONDO ANNO 2025	FONDO ANNO 2024	DIFFERENZA 2024-2023
Indennità di comparto quota carico fondo	46.000,00	43.900,00	+ 2.100,00
progressioni economiche all'interno delle aree	115.450,00	124.000,00	- 8.550,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	850,00	900,00	- 50,00
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	650,00	700,00	- 50,00
Art. 79, comma 1, lett.1-bis differenziali	8.300,00	11.400,00	- 3.100,00

stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1			
Art,. 15, comma 3, CCNL 16/11/2022 Assegno ad personam (progressioni tra le aree)	1.800,00	0	+1.800,00
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione decentrata	173.050,00	180.900,00	- 7.850,00

Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa

Descrizione	FONDO ANNO 2025	FONDO ANNO 2024	DIFFERENZA 2025-2026
Art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 – performance organizzativa e progetti di miglioramento	51.957,49	41.414,51	+ 10.542,98
Art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16/11/2022 – performance individuale progetto matrimoni	1.000,00	1.000,00	0
Art. 68, comma 2, lett. b) – performance individuale – Progetti di Miglioramento CDS	0	0	0
Art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21/5/2018 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (IMU/TARI, INC. FUNZIONI TECNICHE, ANPR)	44.950,00	41.840,00	+ 3.110,00
Art. 80, comma 2, lett. e) e f) CCNL 16/11/2022 – Compensi per specifiche responsabilità di cui all’art. 84 del CCNL 2019/2021 e Indennità di funzione di cui all’art. 97	42.050,00	42.020,00	+30,00
Art. 80 comma 2 lett. d) CCNL 2019/2021– Indennità di turno, condizioni di lavoro, reperibilità, servizio esterno, magg.orario notturno, festivo e notturno-festivo	70.000,00	66.500,00	+ 3.500,00
Art. 80, comma 2, lett. j) – differenziali stipendiali	32.850,00	5.000,00	+ 27.850,00
Art. 82 Welfare Integrativo	0	20.000,00	- 20.000,00
Art. 14 d.l. 25/2025 Welfare Aziendale	55.000,00	0	+ 55.000,00
Totale destinazioni regolate in sede di	297.807,49	217.774,51	+ 80.032,98

contrattazione decentrata			
---------------------------	--	--	--

Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

In sede di predisposizione del Preventivo annuale, lo stanziamento iniziale del Fondo per le risorse decentrate è contenuto complessivamente nel limite della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006 e s.m.i.

La quantificazione delle risorse da imputarsi in corrispondenza delle varie missioni e programmi, così come previsto dalla nuova contabilità armonizzata di cui al D.Lgs. 118/2011 e s.m.i., e in fase successiva, in corrispondenza dei vari capitoli del Peg, è operata attraverso l'accorpamento dei dati elaborati in via previsionale della procedura informatica delle paghe. Mensilmente, i dati relativi alle somme del salario accessorio sono scaricati automaticamente in contabilità dal programma di elaborazione degli stipendi, e i relativi mandati di pagamento sono emessi nel limite degli impegni assunti al momento della costituzione del Fondo, a loro volta nel limite degli stanziamenti degli appositi capitoli di Bilancio.

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

L'art. 23 comma 2 del D. Lgs. N. 75/2017 prevede che: *"a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale...non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016. A decorrere dalla predetta data, l'art. 1 comma 236 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è abrogato"*.

Il trattamento accessorio dell'anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini del limite di spesa del Fondo.

Per quanto riguarda il limite del fondo – anno 2024, si riporta la sintesi del confronto tra gli importi previsti e gli importi liquidati

	DATI INDICATI NEL PROSPETTO UTILIZZO FONDO	TOTALE LIQUIDATO
Parte stabile-PEO consolidate	€ 124.000,00	€ 122.689,29
Nuove PEO	€ 5.000,00	€ 3.749,95
Differenza base mese B3/D3	€ 11.400,00	€ 11.369,15
Indennità di comparto/parte stabile	€ 43.900,00	€ 43.763,46
Indennità nido art. 6 ccnl 2001 /parte stabile	€ 700,00	€ 654,62
Indennità nido art. 31 comma 7 ccnl 1995/	€ 900,00	€ 866,73

parte stabile		
Indennità URP/parte variabile	€ 1.770,00	€ 1.766,64
Indennità di turno/parte variabile	€ 20.500,00	€ 20.785,36
Indennità condizioni di lavoro/parte variabile	€ 28.000,00	€ 25.508,03
Reperibilità/parte variabile	€ 9.000,00	€ 8.490,99
Maggiorazioni festive e notturne/variabile	€ 1.000,00	€ 1.021,83
Indennità di servizio esterno PL/variabile	€ 8.000,00	€ 7.996,00
Indennità specifiche resp. E ind. Funzione /parte variabile	€ 40.250,00	€ 37.958,33
Incentivi IMU/TARI	€ 10.540,00	€ 10.518,70
Incentivi Codice della strada	0	0
Performance	€ 41.414,51	€ 41.377,92
Incentivi funz. tecniche	€ 29.800,00	€ 5.941,01
Celebrazioni matrimoni civili	€ 1.000,00	€ 925,00
ANPR	€ 1.500,00	€ 0
WELFARE AZIENDALE	€ 20.000,00	€ 20.000,00
TOTALE	€ 398.674,51	€ 365.383,01

Nel corso dell'anno 2024 si è evidenziata un'economia pari ad € 2.806,80 corrispondente al differenziale tra l'importo destinato e l'importo liquidato delle seguenti voci: PEO consolidate, Nuove PEO, Differenza base mese B3/D3, Indennità di comparto, Indennità nido art. 31 ccnl 1995, Indennità nido art.6 ccnl 2001.

Tale quota verrà utilizzata nella costituzione del Fondo salario accessorio 2026.

A questo proposito si evidenzia che l'art. 80 del CCNL 2019/2021 prevede l'utilizzo delle suddette risorse residue nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Pertanto le stesse saranno rese disponibili a valere sull'esercizio 2026, tenendo anche conto della certificazione del Collegio dei Revisori sul fondo.

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

Il totale della spesa relativa ai fondi destinati alla contrattazione decentrata, oneri compresi, sono stati previsti nel Bilancio di Previsione 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 80 del 20 dicembre 2024 immediatamente eseguibile.

In applicazione del nuovo principio della competenza finanziaria potenziata, di cui al punto 5.2 dell'Allegato 4/2 del D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i., :

- le spese di personale risultanti dai trattamenti fissi e continuativi sono imputate all'esercizio di riferimento;
- le spese di personale relative al trattamento accessorio premiante sono stanziare nell'esercizio cui il fondo si riferisce e all'atto della sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato, le risorse risultano definitivamente vincolate, confluiscono nel Fondo Pluriennale Vincolato e contestualmente sono impegnate nell'esercizio successivo, anno in cui tali spese diventano esigibili.

Pertanto, alla luce del principio sopraindicato, le spese di personale di cui al punto a), oltre a oneri riflessi e Irap, sono impegnate sugli stanziamenti del Bilancio 2025 nei macroaggregati 101 "Redditi da lavoro dipendente" e 102 "Imposte e tasse a carico dell'Ente"; le spese di personale di cui al punto b), oltre a oneri riflessi e Irap, sono coperte dagli stanziamenti del Bilancio 2025.

Il totale del fondo trova copertura nei capitoli di seguito indicati:

€ 352.400,00 cap. 1031403/1 "compensi"
€ 95.200,00 cap. 1031403/2 "oneri ente"
€ 29.954,00 cap. 1037156/1 "IRAP personale dipendente"
€ 29.800,00 cap. 1031403/8 "incentivi funzioni tecniche"
€ 7.660,00 cap. 1031403/9 "contributi ente incentivi funzioni tecniche"
€ 2.540,00 cap. 1037156/6 "IRAP incentivi funzioni tecniche"
€ 55.000,00 cap. 1031403/10 "welfare aziendale"

Riferimento al rispetto dei limiti del tetto APO

Limite teorico fissato già dal 2016: € 130.291,00

art. 79 comma 3 CCNL 2019-2021 (0,22% m.s. 2018)

incremento dall'anno 2024 € 1.629,94 quali risorse stabili

nuovo limite fondo € 131.920,94

Competenze impegnabili con riferimento al bilancio 2025: € 131.920,94

Risorse stanziare: € 131.944,00 (capitolo 103156/1)

Budrio, lì