



RELAZIONE ILLUSTRATIVA e TECNICO-FINANZIARIA (art.40 c.3-sexies del D.Lgs.165/2001)

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNUALITÀ 2025 (PARTE ECONOMICA) E ADEGUAMENTO DEL CCI SOTTOSCRITTO IL 22/12/2023 (PARTE NORMATIVA)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

che modifica e sostituisce la precedente adottata in data 23/12/2025 (prot.n.39134/2025)

Modulo 1 – scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	Preintesa : 19 dicembre 2025
Periodo temporale di vigenza	Parte economica 2025 – adeguamento parte normativa CDI 2023-2025
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (Presidente e Componenti): Anna Lisa Garuti - Segretario Generale in qualità di Presidente Claudia Del Rio – Dirigente del Servizio Bilancio in qualità di componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco delle sole sigle presenti alla contrattazione di ente): FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL</p> <p>Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL; RSU</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Definizione, per l'anno 2025, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa e adeguamento del Contratto Collettivo Integrativo, di parte normativa ed economica, sottoscritto definitivamente in data 22/12/2023.
Esame dell'Organo di controllo interno.	L'ipotesi viene sottoposta per la certificazione all'Organo di controllo interno Certificazione in data:
	Eventuali rilievi dell'Organo di controllo interno SI ----- NO ----

<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge</p>	<p>Gli atti della programmazione, il monitoraggio, l'applicazione dei sistemi premianti e la rendicontazione dei risultati rappresentano il ciclo di gestione della performance.</p> <p>Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano stesso, assorbe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il Piano della Performance • il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. <p>Con decreto del Presidente n.34 del 28/03/2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027.</p> <p>Ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, il documento risulta regolarmente pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente": https://www.provincia.re.it/amm-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/piano-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/</p> <p>Con decreto del Presidente n. 62 del 26/06/2025 è stata approvata la Relazione sulla Performance dell'anno 2024, validata dall'OIV.</p>
---	---	--

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)

A. Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'ipotesi di accordo sottoposto a certificazione ai fini della verifica della compatibilità dei costi con i vincoli derivanti da norme di legge e contrattuali e delle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo risorse decentrate, afferisce alle materie ed agli istituti regolamentati dall'ultimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 16/11/2022, relativo al triennio 2019-2021 e recepito dal Contratto collettivo integrativo decentrato della Provincia di Reggio Emilia, di parte normativa ed economica, sottoscritto in data 22 dicembre 2023 (CCI).

Per quanto attiene alla parte economica, l'accordo contiene i criteri di riparto del Fondo dell'anno 2025 dando atto:

- dell'ammontare complessivo delle risorse di parte fissa e variabile stanziare dall'Ente, comprensive dell'incremento in parte stabile operato ai sensi dell'art.14, comma 1-bis, del DL 25/2025 convertito, con modificazioni, dalla Legge 69/2025 (incremento fondo risorse decentrate al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale) e degli incrementi derivanti dall'applicazione dell'art. 33 DL 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 58/2019 (incremento del limite di cui all'art.23 del D.Lgs. 75/2017);
- dell'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione (EQ - già posizioni organizzative), che sono poste a carico del bilancio ma concorrono al rispetto del limite di cui all'art.23 del D.Lgs. 75/2017.

Sono stabiliti criteri e meccanismi per definire la correlazione e, quindi, il rapporto anche quantitativo, tra compensi connessi alla performance (individuale e collettiva), indennità di risultato degli EQ e incentivi alle funzioni tecniche, da applicarsi anche ai compensi dell'avvocatura interna.

Per quanto attiene alla parte normativa, le parti, considerando che la procedura di applicazione della disciplina delle progressioni all'interno delle aree, definita all'art.12 del CCI sottoscritto il 22/12/2023, ha evidenziato la necessità di integrazioni e adeguamenti, hanno apportato alcune modificazioni da applicarsi

alle procedure per l'attribuzione delle progressioni all'interno delle aree non ancora concluse, ovvero per le decorrenze 01/01/2024 e 01/01/2025 previste dal vigente CCI, al fine di garantire compiuto adeguamento al dettato contrattuale di cui all'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 e specificare taluni profili relativi alle modalità di computazione adottate.

Tale adeguamento non comporta riflessi economici in quanto il budget di risorse stanziato per il finanziamento dell'istituto viene definito autonomamente e la disciplina applicativa non ne condiziona l'ammontare.

B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

L'accordo dà attuazione a quanto previsto all'art.11 del CCI 2023 in merito al riconoscimento delle progressioni economiche all'interno delle aree e relativa attribuzione dei differenziali stipendiali, con assegnazione di una quota di risorse stabili per l'effettuazione di progressioni nella misura prevista dallo stesso CCI 2023 (50% del personale in possesso dei requisiti).

Sono confermati i criteri generali e la determinazione delle misure, di cui al CCI del 22/12/2023, degli istituti indennitari (indennità di condizioni di lavoro, indennità di servizio esterno, turnazioni e maggiorazioni orarie, indennità di reperibilità e indennità di specifiche responsabilità), oltre alle voci derivanti in maniera automatica dalle disposizioni contrattuali (indennità di comparto e indennità per coordinamento riconosciuta all'ex 8^a qualifica funzionale).

In merito al sistema di premialità individuale e collettiva sono confermati e finanziati gli incentivi di:

- performance individuale e collettiva, valutata sulla base del sistema adottato dall'Ente per la misurazione e valutazione della performance;
- differenziazione del premio individuale della performance a coloro che abbiano ottenuto le migliori valutazioni;
- performance di progetto.

Agli istituti di parte variabile vengono destinate le risorse restanti dopo la definizione di tutte le voci aventi natura fissa e continuativa, ovvero gli eventuali resti di parte fissa e le risorse di natura variabile.

L'incentivo di performance, trattandosi di un importo residuale, viene distribuito a concorrenza della cifra disponibile.

Mentre l'incentivo di progetto verrà assegnato solo al personale che ha partecipato al singolo progetto, nella misura della partecipazione misurata dal dirigente del servizio competente, sulla base dei servizi prestati e di indicatori rilevanti ai fini della valutazione.

Le voci di spesa corrispondenti ai diversi istituti con i relativi budget assegnati per l'anno 2025, sono così ripartite:

Incrementi economici per progressioni all'interno delle aree già in essere	€ 255.000,00
Differenziali B1-B3 e D1-D3 e assegni riassorbibili	€ 35.500,00
Differenziali stipendiali anno 2023	€ 10.000,00
Differenziali stipendiali anno 2024	€ 58.000,00
Differenziali stipendiali anno 2025	€ 58.000,00
Indennità di comparto (quota a carico fondo)	€ 86.000,00
Indennità di coordinamento per la ex cat. VIII	€ 2.000,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 36.000,00
Indennità di turno	€ 25.000,00
Indennità condizioni di lavoro	€ 15.000,00
Indennità di servizio esterno	€ 3.500,00
Indennità di reperibilità	€ 58.000,00
Maggiorazioni orarie	€ 3.000,00
Performance individuale	€ 270.000,00
Differenziazione del premio individuale	€ 8.000,00
Produttività di progetto	€ 58.500,00
Compensi per l'avvocatura interna	€ 28.290,00
Incentivi per funzioni tecniche	€ 240.747,62

Totale utilizzo fondo salario accessorio 2025	€ 1.250.537,62
Ammontare fondo 2025	€ 1.262.657,71
Differenza (accant. per progressioni interne alle aree ancora da assegnare)	€ 12.120,09

Le parti, a conclusione della trattativa, hanno sottoscritto un'ipotesi di intesa riportante la ripartizione sopra descritta.

C. Effetti abrogativi impliciti

Per quanto concerne la parte normativa, la disciplina, adeguata con il presente CCI, delle progressioni all'interno delle aree, si applica alle procedure per l'attribuzione delle progressioni all'interno delle aree non ancora concluse, ovvero per le decorrenze 01/01/2024 e 01/01/2025 previste dal vigente CCI; dalle medesime decorrenze viene disapplicato il testo dell'art.12 del CDI 2023 nelle parti sostituite.

D. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'ipotesi di accordo rispetta i principi di merito e premialità, assegnando alla performance una percentuale significativa delle risorse (anche superiore alla previsione dell'art.80 comma 3 del CCNL 16/11/2022 di destinarvi almeno il 30% delle risorse di parte variabile).

La corresponsione dei compensi di performance avviene sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Provincia di Reggio Emilia, adottato dall'Ente con decreto presidenziale n. 340 del 27/12/2018 e riguardante tutte le tipologie di personale.

I contenuti della Performance annuale, dei singoli progetti, e dei relativi obiettivi, sono dettagliati nella sottosezione "Performance" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, approvato con decreto del Presidente n.34 del 28/03/2025.

Per quanto riguarda il contenuto dei progetti di performance, la programmazione dell'Ente si è orientata all'attuazione di obiettivi di rilevanza strategica, volti principalmente alla garanzia delle funzioni fondamentali e di quelle trasversali di supporto.

E. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Il sistema di progressione economica all'interno delle aree è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti secondo i criteri e la metodologia adottata coerentemente con il principio di selettività.

Lo strumento valutativo attribuisce infatti ben l'80% del peso della valutazione complessiva al parametro relativo alla media delle valutazioni degli ultimi tre anni, a fronte di una disposizione di contrattazione nazionale che ne fissa il minimo al 40%.

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

In correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'amministrazione, il sistema di valutazione del personale del comparto, l'assegnazione delle indennità contrattualmente previste e degli incentivi del salario accessorio sono ispirati ai principi dell'art.18 comma 1 del D.Lgs. 150/2009, in virtù del quale: *" le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonche' valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera."*

Con le risorse del Fondo risorse decentrate previste per l'anno 2025 si è inteso promuovere l'evoluzione delle professionalità interne e il fattivo apporto collaborativo, propositivo e innovativo del personale, incentivando i dipendenti a consolidare le proprie competenze per crescente livello di qualità dei servizi, in un contesto complessivo via via più complesso, anche per la difficoltà contingente di reperimento di nuove risorse umane.

Anche l'obiettivo di preservare e stabilizzare i risultati raggiunti, assicurando l'efficienza continua, richiede costante innovazione organizzativa, ampia flessibilità e collaborazione tra i vari Servizi dell'Ente.

I criteri di ripartizione delle risorse, acquisiti nel CCI, sono altresì funzionali a incentivare, come da programmazione strategica, il potenziamento delle attività di assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali del territorio ed l'ottimale gestione dei finanziamenti esterni finalizzati ad interventi tecnici.

G. Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna



RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I - La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo risorse decentrate per l'anno 2025 è stato costituito con determinazione dirigenziale n.1205 del 16/12/2025 (sottoposta al parere del collegio dei Revisori dei Conti, espresso con verbale n.23 del 18/12/2025) e quantificato applicando le prescrizioni dell'art.79 del CCNL 16/11/2022 che prevede, come il precedente CCNL, un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili relative all'anno 2017 al netto di quelle destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ e delle decurtazioni operate nel tempo, incrementate di singole poste via via previste dalle diverse discipline contrattuali.

La quantificazione tiene conto della distinzione tra il fondo di parte fissa e variabile e della previsione per cui il fondo delle risorse decentrate e quello destinato agli incarichi di EQ, deve comunque avvenire complessivamente nel rispetto del limite disposto dall'art.23 del D.Lgs. 75/2017.

Sempre l'art.79 disciplina poi le possibilità di incremento del fondo di parte fissa e variabile, soggette o meno al limite suddetto.

Nel 2025 si è data attuazione ad una previsione contrattuale (già recepita nell'anno 2024 e ribadita nel decreto del Presidente n.182 del 28/11/2025 contenente le linee di indirizzo per la costituzione del fondo medesimo e per la contrattazione decentrata 2025) che consente l'incremento di tale limite correlato all'aumento di personale dipendente, ai sensi dell'art.33 comma 1-bis del DL 34/2019 convertito nella Legge 58/2019 che recita: *"..Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018"*.

Tale misura è applicabile alle province solo a seguito del DM 11/1/2022, recante l'individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane, che ha consentito l'effettivo adeguamento delle risorse destinate al fondo per i trattamenti economici accessori del personale e agli incaricati di E.Q., in correlazione all'incremento di personale a tempo indeterminato rispetto al 31/12/2018.

Si è operata pertanto una quantificazione in via presuntiva dell'adeguamento del limite del trattamento accessorio di cui al D.Lgs. 75/2017, attuando le disposizioni del suddetto art.33 c.1-bis del DL 34/2019, sulla base del numero di dipendenti in servizio nell'anno corrente. Si rileva che il calcolo è stato operato secondo le note della Ragioneria Generale dello stato n.179877/2020 e n.12454/2021 e che deve essere verificato a consuntivo di esercizio al fine di quantificare con precisione lo scostamento positivo del personale in servizio nell'anno (calcolato secondo il sistema delle mensilità effettive - cedolini).

A seguito del suddetto incremento, il limite del fondo ex art.23 c.2 del d.Lgs.75/2017 relativo al fondo risorse decentrate ed alle risorse per la retribuzione di posizione e risultato degli incarichi EQ, ammonta ad € 1.022.691,69 e dovrà essere oggetto di verifica a consuntivo.

Da tale importo è escluso il fondo per il lavoro straordinario che non ha subito variazioni nel 2025 (limite € 109.555,20 e importo 2025: € 101.055,20).

Per quanto riguarda la composizione delle voci di entrata, si evidenzia l'applicazione dell'art.14, comma 1-bis, del DL 25/2025 convertito, con modificazioni, dalla Legge 69/2025, in applicazione del quale il fondo di parte stabile è stato incrementato (oltre i limiti sopra descritti) di € 50.000,00 per destinare nuove risorse alla promozione dell'evoluzione delle professionalità interne e del fattivo apporto

collaborativo, propositivo e innovativo del personale, e, pertanto, con destinazione alle progressioni all'interno delle aree e alla performance.

Si riporta in sintesi il prospetto del fondo risorse decentrate 2025 con evidenza delle poste soggette a limite:

Importo fondo 2017 risorse stabili	862.406,31
Fondo destinato alla retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di EQ	-178.543,00
Decurtazione trasferimento personale servizi per il Lavoro	-159.351,39
Risorse derivanti da riduzione stabile del fondo straordinari (art.79 c.1 lett.a)	8.500,00
Importo annuo retrib. anzianità personale cessato (art.79 c.1 lett.a)	23.954,19
risorse stanziare per aumento limite art.33 DL34/2019 - p. fissa	75.282,34
Totale risorse fisse soggette a limite	632.248,45
Rideterminazione diff. Incrementi economici (art.79 c.1 lett.a)	14.763,76
83,20€ per ogni unità di personale in servizio al 31/12/2015 (art.79 c.1 lett.a)	27.662,40
84,50 per unità di personale al 31/12/2018 - (art. 79 c.1 lett.b)	11.745,50
differenza tra gli incrementi degli stipendi tabellari delle singole posizioni economiche e gli incrementi delle posizioni iniziali (art. 79 c.1 lett.d)	14.996,15
differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 del personale con posizione d'accesso ex-B3 e ex-D3 - quota annualizzata (art. 79 c.1-bis)	46.812,25
incremento fondo salario accessorio - art.14 comma 1-bis DL 25/2025 conv. L.69/2025	50.000,00
Totale risorse fisse non soggette a limite	165.940,06
Totale risorse fisse	798.188,51
Risorse variabili soggette a limite	
Art.79 c.2 lett. b) CCNL 2022 - 1,2% m.te salari 1997	87.939,57
Frazione RIA mensilità residue – ratei 2023- art.79 c.2 lett.a)	452,18
risorse stanziare per aumento limite art.33 DL34/2019 - p.variabile	17.440,33
Totale risorse variabili soggette a limite	105.832,08
Risorse variabili non soggette a limite	
incremento 0,22% monte salari 2018 (€ 4.677.225) - quota % fondo salario accessorio - art.79 c.3	8.658,43
Risparmi straordinario anno precedente – art.79 c.2 lett.d)	14.000,00
Somme non utilizzate fondo anno precedente – art.31 c.5 ccnl 2004	66.941,07
Quota per incentivi funzioni tecniche – art.79 c.2 lett.a)	240.747,62
Comp.avvocatura per sentenze favorevoli a carico controparti – art.79 c.2 lett.a)	28.290,00
Totale risorse variabili non soggette a limite	358.637,12
Totale risorse variabili	464.469,20
TOTALE FONDO	1.262.657,71

Per quanto attiene alle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato degli incarichi EQ, che sono poste a carico del bilancio, poiché incidenti sul limite di cui all'art.23 c.2 del d.Lgs.75/2017, si dà conto della composizione del relativo fondo:

Fondo storico incarichi EQ (2017) già diminuito del personale trasferito	178.543,00
Incremento per aumento limite art.33 DL34/2019 – quota parte EQ	24.248,03
Incremento 0,22% monte salari 2018 - quota parte EQ	1.631,46
Totale	204.422,49

La consistenza complessiva dell'anno 2025, comprensiva anche delle poste non soggette a limite e degli incarichi EQ, ammonta pertanto ad € 1.467.080,21.

Di seguito, si dà evidenza in dettaglio di ciascuna voce di costituzione del fondo.

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

Ai sensi dell'art. 79, comma 1, del CCNL 16/11/2022 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi e a cui si applicano le decurtazioni relative alla retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di EQ e del personale trasferito ad altro ente per un totale pari ad € 524.511,92 (prime tre righe del prospetto di costituzione del fondo):

Importo fondo 2017 risorse stabili	862.406,31
Fondo destinato alla retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di EQ	-178.543,00
Decurtazione trasferimento personale servizi per il Lavoro	-159.351,39

Oltre a tale importo le risorse fisse comprendono anche:

- l'importo soggetto a regime vincolistico e determinato dai risparmi su base annua delle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente sul fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno:

importo annuo della retr. di anzianità del personale cessato (RIA, assegni ad personam, ecc.)	art. 79 c.1 lett.a) CCNL 2022	23.954,19
---	----------------------------------	-----------

- le risorse derivanti dalla riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario disposte già nell'anno 2021 (a fronte di una pari decurtazione stabile del fondo per lo straordinario)

Importo destinato alla parte stabile del fondo proveniente dalla pari riduzione del fondo per le prestazioni straordinarie	art. 79 c.1 lett.a) CCNL 2022	8.500,00
--	----------------------------------	----------

- l'ammontare delle differenze tra gli incrementi riconosciuti dai CCNL alle posizioni economiche di sviluppo di ciascuna categoria e gli incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (tali incrementi sono al di fuori dei limiti del fondo e sono calcolati separatamente per quanto disposto dai CCNL 2018 e 2022):

rideterminazione fondo per progressioni orizz.(ricalcolo diff. Incrementi ec.di ciascuna posizione e categoria CCNL 2018)	art. 79 c.1 lett.a) CCNL 2022	14.763,76
rideterminazione fondo per progressioni orizz. (ricalcolo diff. Incrementi ec.di ciascuna posizione e categoria CCNL 2022)	art. 79 c.1 lett.a) CCNL 2022	14.996,15

- le differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 del personale con posizione d'accesso ex-B3 e ex-D3 a seguito del nuovo inquadramento professionale per aree in vigore dal 01/04/2023 che ha comportato trattamenti tabellari unici per area pari alla retribuzione di ingresso, eliminando definitivamente l'accesso da categorie intermedie come erano appunto le ex-B3 e ex-D3 – la quota è stata calcolata secondo il parere Aran CFL 233:

le diff.stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 del personale con pos. d'accesso ex-B3 e ex-D3 - quota annualizzata	art. 79 c.1-bis CCNL 2022	46.812,25
---	------------------------------	-----------

- l'importo su base annua, pari ad € 83,20 per ogni unità di personale destinataria del CCNL, in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019:

83,20 per unità di personale al 31/12/2015	art. 79 c.1 lett.a) CCNL 2022	27.622,40
--	----------------------------------	-----------

- l'importo su base annua, pari ad € 84,50 per ogni unità di personale destinataria del CCNL, in servizio alla data del 31/12/2018, a decorrere dall'anno 2021:

84,50 per unità di personale al 31/12/2018	art. 79 c.1 lett.b) CCNL 2022	11.745,50
--	----------------------------------	-----------

- le risorse stanziare per incremento stabile del personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni per sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici, derivante dalla previsione di aumento del limite del salario accessorio previsto dal DL 34/2019, ai sensi dell'art. 79 c.1 lett.c) CCNL 16/11/2022:

risorse stanziare per incremento del personale 2025 rispetto al 31/12/2018, sulla base del valore medio pro-capite	art. 79 c.1 lett.c) CCNL 2022	75.282,34
--	----------------------------------	-----------

- le risorse stanziare ai sensi dell'art.14, comma 1-bis, del DL 25/2025 convertito con modificazioni dalla Legge 69/2025, da destinare alla promozione dell'evoluzione delle professionalità interne e del fattivo apporto collaborativo, propositivo e innovativo del personale:

risorse stanziare al fine di armonizzare il salario accessorio del personale dipendente del comparto degli enti locali	art.14, comma 1-bis, del DL 25/2025	50.000,00
--	-------------------------------------	-----------

L'importo totale delle risorse fisse per l'anno 2025, ammonta pertanto ad € 798.188,51, di cui € 632.248,45 soggette a limite.

Sezione II – Risorse variabili

Si tratta di poste che, non avendo carattere di certezza e stabilità nel tempo, non sono consolidabili e devono essere espressamente quantificate annualmente, ove ricorrano le condizioni per ascriverle al fondo.

Per l'anno 2025 sono destinate le seguenti risorse aggiuntive entro il limite del tetto al fondo, come espressamente previsto dal decreto del Presidente n.182 del 28/11/2025:

- € 87.939,57 ai sensi dell'art.79 comma 2 lett.b) del CCNL 2022 che conferma la possibilità già prevista nella precedente contrattazione, di integrare la componente variabile, sussistendo la relativa capacità di spesa, di un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza;
- € 452,18 quale frazione dei risparmi dell'anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio nell'anno 2024, pari alle mensilità residue dell'anno di cessazione compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
- € 17.440,33 quale imputazione di parte variabile derivante dall'aumento del limite del salario accessorio previsto dal DL 34/2019, ai sensi dell'art. 79 c.2 lett.c) CCNL 16/11/2022;

Per quanto riguarda le risorse variabili non soggette a limite, sono imputate innanzi tutto le risorse derivanti dai risparmi a consuntivo dell'esercizio precedente, al momento stimate in via provvisoria e da verificare a consuntivo:

risparmi derivanti dall'applicaz. della disciplina dello straordinario – anno precedente	art.79 c.2 lett. d) CCNL 2022	14.000,00
somme non utilizzate provenienti dal fondo dell'anno precedente (art.17 c.5 CCNL 1999)	art.80 comma 1 CCNL 2022	66.941,07

Vengono poi assegnate le risorse derivanti da specifici incrementi previsti dal CCNL 16/11/2022, come quota-parte destinata al fondo salario accessorio (oltre alla quota-parte destinata al fondo per la retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di EQ ammontante ad € 1.631,46 annui):

incremento 0,22% del monte salari 2018 (pari ad € 4.677.225 da conto annuale)	art.79 c.3 CCNL 2022	8.658,43
---	----------------------	----------

Inoltre vengono imputate le somme da destinare agli incentivi disposti da specifiche disposizioni di legge:

incentivi per funzioni tecniche (art.113 D.Lgs.50/2016 , poi art.45 D.Lgs.36/2023)	art.79 c.2 lett.a) CCNL 2022	240.747,62
compensi dell'avvocatura interna (art.9 c.3 L.114/2014)	art.79 c.2 lett.a) CCNL 2022	28.290,00

Tali ultime somme sono imputate sulla base di corrispondente importo nelle voci di entrata e attribuite agli aventi diritto sulla base di specifici Regolamenti interni entro il cui regime ricadano.

L'importo totale delle risorse variabili per l'anno 2025, ammonta pertanto ad € 464.469,20, di cui € 105.832,08 soggette a limite.

Sezione III – Decurtazioni del fondo

Alle risorse del fondo sono state apportate negli anni notevoli decurtazioni per effetto di varie misure restrittive imposte dalla normativa e per il trasferimento di funzioni ad altri enti per effetto del processo di riordino istituzionale delle Province.

Il processo ha visto la conclusione nel corso dell'anno 2018 con il definitivo trasferimento del personale addetto ai servizi per il lavoro all'Agenzia Regionale per il Lavoro della Regione Emilia-Romagna, dando luogo ad una ulteriore riduzione, ammontante su base annua ad € 159.351,39 e calcolata sugli importi del trattamento accessorio di cui era destinatario il personale trasferito.

Inoltre è stornato e imputato a bilancio l'ammontare dell'importo relativo all'anno 2017, destinato alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, pari ad € 178.543,00.

L'importo risultante dalle decurtazioni suddette all'importo unico consolidato (€ 524.511,92) costituisce l'insieme di parte stabile dell'anno 2025 derivante da precedenti fondi, a cui si aggiungono gli aumenti stabiliti dai CCNL 21/5/2018 e 16/11/2022, come sopra dettagliato.

Nel seguente prospetto, secondo le indicazioni per la compilazione della tab.15 – Fondi per il trattamento accessorio del personale non dirigente “Conto Annuale del personale”, si dà conto anche di tutte le decurtazioni precedentemente applicate nel tempo sulla base delle diverse prescrizioni normative operanti, partendo dal fondo dell'anno 2017 al lordo di ogni decurtazione e già confluite nell'importo unico consolidato previsto dal CCNL 21/5/2018:

Decurtazione permanente ex art.1 comma 456 L.147/2013	- 177.016,94
Decurtazione per trasferimento funzioni ad altri enti	- 544.611,54
Decurtazione per rispetto limite fondo	- 179.874,44

Sono state inoltre decurtate, perché da imputarsi al bilancio dell'Ente, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, come rappresentate nel Modulo I.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

risorse stabili soggette a limite	632.248,45
risorse stabili non soggette a limite	165.940,06
risorse variabili soggette a limite	105.832,08
Risorse variabili non soggette a limite	358.637,12
Totale	1.262.657,71
Risorse retribuzione di posizione e risultato EQ	204.422,49
TOTALE	1.467.080,21

Sezione V –Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non presenti.

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

In questa seconda parte è esposta la programmazione dell'utilizzo delle risorse in esito alla contrattazione integrativa.

Ogni voce è descritta in modo da rendere verificabile la correttezza in termini sia di conformità alle norme o indicazioni contrattuali, sia di quantificazione.

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

La disciplina di alcune voci di spesa esula dall'attività negoziale integrativa perché regolate in modo non modificabile dal CCNL o perché già giuridicamente perfezionate e storicizzate:

Indennità di comparto (quota a carico fondo)	86.000,00
progressioni economiche orizzontali consolidate comprensive dei differenziali B1-B3 e D1-D3 ai sensi dell'art.79 comma 1-bis)	290.500,00
Differenziali stipendiali già determinati per gli anni 2023 e 2024	68.000,00
indennità di coordinamento ex 8° liv.	2.000,00
TOTALE	446.500,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Per effetto della contrattazione integrativa decentrata che ha inteso regolare la ripartizione delle risorse, vengono imputati i seguenti budget indicativi per le diverse voci di spesa:

Budget nuove progressioni all'interno delle aree 2025	58.000,00
indennità di specifiche responsabilità	36.000,00
indennità di turno	25.000,00
indennità condizioni di lavoro	15.000,00
Indennità di servizio esterno	3.500,00
indennità di reperibilità	58.000,00
Maggiorazioni orarie	3.000,00
Incentivo di performance (compreso il differenziale di premio)	278.000,00

individuale)	
progetti speciali di produttività	58.500,00
Incentivi funzioni tecniche	240.747,62
Compenso avvocatura interna	28.290,00
TOTALE	804.037,62

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare (eventuale)

Non vi sono materie per le quali è rinviata la contrattazione

Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di carattere generale

- a) Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura fissa e continuativa con risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

È garantito il 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 (comparto, progressioni economiche, indennità di coordinamento personale ex 8° qual.):

Totale risorse fisse	798.188,51
Totale destinazione di utilizzo aventi natura certa e continuativa	504.500,00

- b) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Gli incentivi economici sono erogati in base ai principi contrattuali come precedentemente descritto e la parte relativa alla performance è erogata in maniera differenziata in applicazione del sistema di misurazione delle prestazioni individuali e secondo i criteri dell'Ente, a consuntivo e dopo le prescritte verifiche.

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

Al fine di assicurare l'osservanza del criterio di selettività, i differenziali stipendiali sono attribuiti, secondo i criteri definiti nel CCI 2023, nell'ambito delle risorse appositamente quantificate, in una quota limitata al 50% degli aventi diritto. La decorrenza delle progressioni economiche per l'anno 2025, è fissata dall'1/1/2025 e le assegnazioni sono effettuate al termine della procedura valutativa sulla base di apposite graduatorie di merito definite dai competenti uffici.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo anno 2025 e confronto con il corrispondente Fondo dell'anno precedente.

COSTITUZIONE FONDO

ANNO	2024	2025
TOTALE RISORSE FISSE anno 2017	862.406,31	862.406,31
fondo destinato alla retribuzione posizione e risultato della degli incarichi di EQ 2017	- 178.543,00	- 178.543,00
riduzione anno 2018 per trasferimento personale ad Agenzia Regionale per il Lavoro	-159.351,39	-159.351,39
rideterminazione fondo per progressioni orizzontali (ricalcolo diff. Incrementi econ.) - oltre i limiti del fondo Dich. cong. N.5 CCNL 2018	14.763,76	14.763,76
importo annuo della retr. di anzianità del personale cessato (RIA, assegni ad personam, ecc.)	23.300,68	23.954,19
83,20 per unità di personale al 31/12/2015 a valere dall'1/1/2019	27.622,40	27.622,40
risorse derivanti da riduzione stabile fondo straordinario	8.500,00	8.500,00
Incremento del limite salario accessorio per sostenere i maggiori oneri dell'aumento di personale- art.79 c.1 lett c) CCNL 16/11/2022	50.225,07	75.282,34
84,50 per unità di personale al 31/12/2018 comp. Anno 2023	11.745,50	11.745,50
Differenza tra incrementi stipendi tabellari delle singole posizioni economiche e gli incrementi delle posiz. Iniz. CCNL 2022	14.996,15	14.996,15
Differenze stipendiali tra B3 e B1 e D3 e D1 del personale in posiz. Di accesso B3 e D3	46.812,25	46.812,25
Incremento risorse ai sensi art.14, comma 1-bis, del DL 25/2025		50.000,00
TOTALE PARTE FISSA	722.477,73	798.188,51
frazioni di retr. di anzianità del personale cessato nell'anno precedente (RIA, assegni ad personam, ecc.) per le mensilità residue - ratei anno precedente	329,96	452,18
importo corrispondente all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota dei dirigenti stanziate ai sensi del comma 4 (monte salari 1997: £. 14.189.563.272= € 7328297,85)	87.939,57	87.939,57
imputazione derivante dall'aumento del limite del salario accessorio previsto dal DL 34/2019, ai sensi dell'art. 79 c.2 lett.c) CCNL 16/11/2022	11.636,40	17.440,33
risparmi derivanti dall'applicaz. della disciplina dello straordinario ex art.14 risparmi dell'anno precedente	24.000,00	14.000,00
somme non utilizzate provenienti dal fondo dell'anno precedente (art.17 c.5 CCNL 1999)	32.900,11	66.941,07
incremento 0,22% monte salari 2018 al lordo oneri (€ 4.677.225) - quota % fondo salario accessorio	8.658,43	8.658,43
quota per incentivi funzioni tecniche (Art.113 D.Lgs.50/2016) art.67 c.3 lett.c) – art.79 c.2 lett.a) CCNL 2022	241.010,84	240.747,62
incasso di somme a titolo di rimborso spese legali a seguito di sentenza favorevole all'ente a carico controparte, per l'attività svolta dall'Avvocato dell'Ente	14.841,50	28.290,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	421.316,81	464.469,20
TOTALE COMPLESSIVO FONDO	1.143.794,54	1.262.657,71

Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo Anno 2025 e confronto con il corrispondente Fondo 2024

	anno 2024	2025
Destinazioni/Voci		
Indennità di comparto (quota a carico fondo)	81.000,00	86.000,00
progressioni all'interno delle aree (comp. diff.Categ.)	371.000,00	416.500,00
ind. Coordinamento	2.400,00	2.000,00
indennità di specifiche responsabilità	32.000,00	36.000,00
indennità di turno	32.000,00	25.000,00
Indennità condizioni lavoro	10.000,00	15.000,00
Indennità di servizio esterno	3.500,00	3.500,00
indennità di reperibilità	53.000,00	58.000,00
Maggiorazioni	8.000,00	3.000,00
Incentivo di performance	223.360,03	270.000,00
Differenziazione premio individuale	6.381,60	8.000,00
progetti speciali di produttività	58.500,00	58.500,00
Incentivi funzioni tecniche	241.010,84	240.747,62
Compenso avvocatura interna	14.841,50	28.290,00
Differenza accantonata	6.800,57	12.120,09
TOTALE COMPLESSIVO FONDO	1.143.794,54	1.262.657,71
fondo per la retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di EQ	196.353,04	204.422,49
TOTALE complessivo	1.340.147,59	1.467.080,21

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

Gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano, fin dalla fase programmatica della gestione, le spese del Fondo risorse decentrate e le risorse per la retribuzione degli incarichi EQ, attraverso:

- Il Bilancio di previsione 2025-2027, approvato dal Consiglio Provinciale con deliberazione n.43 del 19/12/2024;
- Il Piano Esecutivo di gestione (PEG) 2025-2027 approvato con Decreto del Presidente n. 1 del 09/01/2025 con il quale sono stati assegnati gli obiettivi alle singole strutture e le successive modifiche intervenute in corso d'anno;
- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, approvato con decreto n.34 del 28/03/2025, che monitora l'andamento occupazionale e programma assunzioni a tempo indeterminato e determinato.

Le risorse complessive messe a disposizione per la contrattazione decentrata, pari ad € 1.262.657,71 oltre ad € 204.422,49 per la retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di EQ, poste al di fuori del

fondo ma entro i limiti del salario accessorio, trovano copertura negli stanziamenti del Bilancio di previsione 2025 nelle azioni di spesa appositamente destinate a finanziare il trattamento accessorio del personale, classificate nelle diverse missioni e nei diversi programmi di bilancio, coerentemente con la distribuzione del personale nelle diverse funzioni provinciali. Pertanto la verifica tra sistema contabile e dati del fondo risorse decentrate è costante.

La verifica a consuntivo delle voci stanziata in termini provvisori e previsionali comporterà l'accertamento delle poste residue sugli impegni previsti per le diverse voci di spesa, i cui stanziamenti già contengono la spesa massima teorica.

La compatibilità economico-finanziaria è verificabile con gli stanziamenti previsti sui capitoli di spesa 50, 53, 55, 57, 59, 60, 64, 67, 710, 1282, 1285, 2000, 2001, sugli art.5 dei capitoli di bilancio corrispondenti alle funzioni di assegnazione del personale, oltre al cap.3023, 3024 e 3025.

Analogo criterio è applicato per la ripartizione degli oneri previdenziali, all'art.2 sui rispettivi capitoli di bilancio del personale; mentre l'I.r.a.p. trova copertura ai capitoli ricompresi nel macroaggregato di bilancio IRAP. Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Le voci di salario accessorio ricorrenti mensili sono stanziata nelle specifiche azioni di spesa fino al 31/12/2025. Riguardo alle voci per premialità 2025 liquidabili ed esigibili solo dall'esercizio successivo, le risorse a copertura saranno conservate alla Missione 01 Programma 11 codice piano dei conti integrato 1010101004 del cap.3023 per il fondo pluriennale vincolato in quanto destinate alla re-imputazione nel bilancio 2026.

Analogamente avviene per i costi per i relativi oneri previdenziali imputabili agli art.2 dei capitoli di bilancio corrispondenti alle funzioni di assegnazione del personale e per l'I.r.a.p. al cap.3018 art.1.

Le risorse con vincolo di destinazione come i compensi per l'Avvocatura interna in caso di sentenze favorevoli all'Ente per le somme conseguentemente incassate, trovano copertura al cap.370; mentre le poste stimate sulla base dei servizi e delle opere annualmente svolte destinate alla remunerazione degli incentivi per funzioni tecniche sono accantonate sugli impegni relativi alle singole opere e contabilizzate sui capitoli 367,369,379,381 e 382 per essere destinate solo al personale direttamente coinvolto.

Reggio Emilia, lì 29/12/2025

IL DIRIGENTE AD INTERIM
SERVIZIO AFFARI GENERALI
(dott.ssa Anna Lisa Garuti)