



# PROVINCIA DI SAVONA

## DECRETO DEL PRESIDENTE

**N. 275 DEL 12/11/2025**

**SETTORE** RISORSE UMANE E FINANZIARIE  
**SERVIZIO** PERSONALE

**OGGETTO:** CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE  
NON DIRIGENTE TRIENNIO 2023-2025 ANNUALITA' ECONOMICA 2025 –  
AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE

### Il Presidente della Provincia

Con l'assistenza del Segretario Generale

VISTO l'articolo 7 del CCNL 16 novembre 2022 “Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie” che, al comma 4, indica le materie oggetto di contrattazione integrativa;

VISTO l'articolo 8 del citato CCNL 16 novembre 2022 “Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure” che, al comma 1, prevede, tra l'altro, che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 80, comma 1, del medesimo CCNL possono essere negoziati con cadenza annuale;

ATTESO che le risorse del Fondo sono disciplinate dall'articolo 80 del CCNL 16 novembre 2022;

RICHIAMATO il proprio decreto n. 216 del 24 settembre 2025 con il quale sono stati dettati gli indirizzi per la quantificazione del fondo per la contrattazione decentrata di cui all'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022 per il personale non dirigente e delle risorse per i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, secondo gli stanziamenti già previsti nel bilancio di previsione e nel rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro;

VISTO l'atto dirigenziale n. 3358 del 29 settembre 2025 di costituzione del fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente e di individuazione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione per l'anno 2025, pari rispettivamente a € 1.047.094,19 e a € 118.643,60 al netto del recupero derivante dalla pronuncia n. 39/2016 della Corte dei Conti;

VISTA l'ipotesi di Contratto collettivo integrativo sottoscritta il 21 ottobre 2025, protocollo n. 59907/2025, allegata al presente decreto, quale parte integrante e sostanziale, con la quale la delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali hanno concordato le modalità di utilizzo delle suddette risorse;

DATO ATTO, inoltre, che le risorse disponibili per la distribuzione per il personale non dirigente nell'anno 2025 ammontano a € 1.047.094,19 e le risorse destinate ai titolari di incarico di Elevata

Qualificazione per l'anno 2025 a € 118.643,60 e che sono disponibili sul Bilancio di Previsione 2025-2027, annualità 2025, ai capitoli 1069/1, 1069/2, 1069/7, 1069/8 e 1069/9;

DATO ATTO, infine, che alle risorse complessive del fondo 2025 sono da aggiungere quelle da corrispondere in base a specifiche disposizioni di legge (che saranno quantificate a consuntivo) che trovano copertura sul Bilancio di Previsione 2025-2027, annualità 2025;

VISTO, inoltre, il parere favorevole espresso dal Collegio dei revisori dei conti, ai sensi dell'articolo 239 del Decreto Legislativo n. 267/2000, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, acquisito agli atti con numero di protocollo n. 62840/2025 del 06 novembre 2025, in merito:

- alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ai sensi dell'articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'articolo 55, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150;
- alla circostanza che il recupero sul fondo risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2025 relativo alla pronuncia della Corte dei Conti n. 39/2016, effettuato con l'applicazione delle disposizioni contenute nell'articolo 11, comma 1, lettera f ), è di € 40.544,00 (pari a 1/11 del debito);

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000, allegato al presente atto, quale parte integrante e sostanziale;

ACQUISITO altresì, il parere favorevole di regolarità contabile, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000, allegato al presente atto, quale parte integrante e sostanziale;

VISTO l'articolo 1, comma 55, della legge n. 56/2014;

VISTO il D.lgs. 267/2000 – T.U.E.L;

VISTO il vigente Statuto provinciale.

## **DECRETA**

1. di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo personale non dirigente per il triennio 2023-2025, annualità 2025 come risulta dall'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo, parte integrante e sostanziale al presente atto;
2. di prendere atto che gli oneri conseguenti l'applicazione del contratto decentrato trovano finanziamento nel bilancio di previsione 2025-2027;
3. di pubblicare il presente atto all'Albo on line per quindici giorni consecutivi, nonché nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente dedicata all' "Amministrazione Trasparente";
4. di dichiarare il presente decreto, vista l'urgenza di provvedere, immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000 e dell'art. 21, comma 7, del vigente Statuto provinciale.

Il Presidente  
Olivieri Pierangelo



## PROVINCIA DI SAVONA

### **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA sul Decreto del Presidente della Provincia aventure ad oggetto:**

#### **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2023-2025 ANNUALITA' ECONOMICA 2025 – AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE**

Parere di regolarità tecnica, reso ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 267/2000.

**Si esprime parere favorevole.**

Savona, 06/11/2025

Il Dirigente  
Canepa Alessio  
(atto sottoscritto digitalmente)



## PROVINCIA DI SAVONA

### **PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE sul Decreto del Presidente della Provincia ad oggetto :**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON  
DIRIGENTE TRIENNIO 2023-2025 ANNUALITA' ECONOMICA 2025 – AUTORIZZAZIONE  
ALLA SOTTOSCRIZIONE**

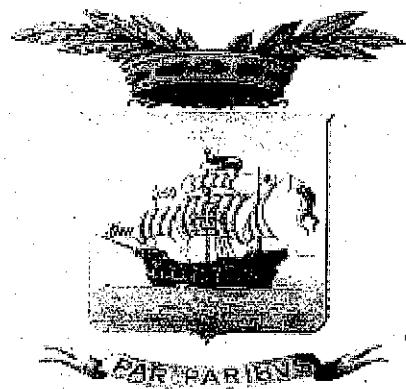
Parere di regolarità contabile, reso ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 267/2000.

**Si esprime parere favorevole.**

Savona, 06/11/2025

Il Dirigente  
Canepa Alessio  
(atto sottoscritto digitalmente)

# PROVINCIA DI SAVONA



---

## IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2023/2025 - annualità 2025

Il giorno 27/10/ 2025 presso la sede della Provincia di Savona ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante dell'Amministrazione Provinciale, costituita con decreto del Presidente numero 158 del 31.10.2024, composta dal Segretario/Direttore Generale, Dott. Alberto Zurlo, dal Dirigente del Settore Risorse Umane e Finanziarie, Dott. Alessio Canepa, dalla Dirigente del Settore Gestione Viabilità, Edilizia e Ambiente, Ing. Chiara Vacca, dalle Rappresentanze sindacali unitarie e le Organizzazioni sindacali territoriali così rappresentate:

***Organizzazioni territoriali***

CGIL FP - Antonio Sorrentino

CISL FP - Domenico Mafera

UIL FPL - Francesco Bertolo

***R.S.U.***

Antonello Biggio

Anna Maria De Marca

Andrea Delbuono

Roberta Beltrame

Daniele Marmorato

Paolo Nardini

Basciani Antonella

Salvo Pietro

Boidi Elisa

Per la sottoscrizione dell'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrativo Integrativo annualità economica 2025 dando atto che la stessa verrà trasmessa al Collegio dei revisori contabili per l'acquisizione della certificazione inerente la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ai sensi dell'articolo 40-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 55, comma 1, del D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009.

## Sommario

<b>TITOLO 1- DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.....	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 3 – Revisione del contratto e verifica della sua attuazione.....	5
Art. 4 – Interpretazione autentica.....	5
<b>TITOLO 2- TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</b> .....	6
Capo I – Risorse e Premialità.....	6
Art. 5 – Quantificazione delle risorse.....	6
Art. 6 – Istituti contrattuali.....	6
Capo II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	7
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	7
Art. 8 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa per l'annualità 2025 (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL 16.11.2022).....	8
Capo III – Differenziali economici all'interno delle aree (artt. 7, comma 4, lett. c), 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL 16.11.2022).....	9
Art. 9 – Criteri generali.....	9
Capo IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i criteri relativi alle indennità.....	10
Art. 10 – Principi generali.....	10
Art. 11 – Disciplina dell'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 16.11.2022; art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022).....	11
Art. 12 – Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale (art. 84 CCNL 16.11.2022).....	12
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lettera g) CCNL 21.05.2018 confermato dall'art. 80, comma 2, lettera g) CCNL 16.11.2022).....	15
Capo V – Incarichi di Elevata Qualificazione.....	15
Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione.....	15
Art. 15 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione e retribuzione di risultato (art. 7, comma 4, lett. j) CCNL 16.11.2022).....	16
Capo VI – Performance e Premio individuale.....	17
Art. 16 – Premi correlati alla performance (art. 7 comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16.11.2022 art. 7, comma 4, lett. ae) e art. 81 CCNL 16.11.2022).....	17
Art. 17 – Correlazione tra premi relativi alla performance e altri compensi e incentivi.....	19
<b>TITOLO 3 - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO</b> .....	20
Capo VII – Istituti correlati alle condizioni e all'orario di lavoro.....	20
Art. 18 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL 16.11.2022).....	20
Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7, comma 4, lett. n) CCNL 16.11.2022 e art. 53, comma 2 CCNL 21.05.2018).....	20
Art. 20 – Banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) e art. 33, comma 2 CCNL 16.11.2022).....	21
Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL 16.11.2022).....	21
Art. 22 – Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro (art. 31, comma 2 e art. 29, comma 2 CCNL 16.11.2022).....	21
Art. 23 – Lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) e art. 32, comma 3 CCNL 16.11.2022).....	21
Art. 24 – Reperibilità e turnazione.....	22
Capo VIII – Altri istituti contrattuali.....	22
Art. 25 – Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16.11.2022).....	22

## TITOLO 1- DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Il presente contratto collettivo integrativo si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora CCNL 16.11.2022);
- b) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora CCNL 21.05.2018);
- c) il D. Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego” e s.m.i., in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- d) il D. Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e s.m.i., in particolare per quanto previsto agli artt. 16, 23 e 31;
- e) il D. Lgs. 75/2017, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- f) il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi della Provincia di Savona, approvato con deliberazione numero 279 del 28 dicembre 2010 e ss.mm.ii.;
- g) il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Provinciale numero 138 del 26 luglio 2011 e modificato con deliberazione di Giunta Provinciale numero 124 del 2 agosto 2012 e numero 136 del 24 agosto 2012;
- h) i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 6 luglio 1995, 13 maggio 1996, 31 marzo 1999, 1° aprile 1999, 14 settembre 2000, 22 gennaio 2004, 9 maggio 2006, 11 aprile 2008, 31 luglio 2009, per la parti ancora applicabili.

### Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale

comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.

L'accordo è stipulato sulla base delle previsioni dettate dalle disposizioni del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali del 16 novembre 2022 e sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti che si applicano dal giorno successivo la sua sottoscrizione ovvero dalla data, ove presente, indicata negli specifici articoli disciplinanti l'applicazione dei vari istituti.

Il presente contratto avrà validità sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o sino all'approvazione di norme di legge o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente accordo.

Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente contratto o non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL e CCI.

### **Art. 3 – Revisione del contratto e verifica della sua attuazione**

Le Parti concordano di aggiornare il presente contratto decentrato qualora, in conseguenza di interventi normativi, quali l'adeguamento del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.L. 75/2017 previsto dal D.M. 11 gennaio 2022, le risorse disponibili o il loro utilizzo dovessero subire modifiche di rilievo.

### **Art. 4 – Interpretazione autentica**

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica;

L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata;

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di validità dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## **TITOLO 2- TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

### **Capo I – Risorse e Premialità**

#### **Art. 5 – Quantificazione delle risorse**

La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL 16.11.2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione.

In sede di applicazione del presente contratto collettivo integrativo, per l'anno 2025, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. 3358 del 29/09/2025 secondo le direttive emanate dal Presidente della Provincia con decreto n. 216 del 24/09/2025 e le disponibilità di bilancio. La bozza della costituzione del fondo è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16.11.2022.

Le parti convengono sin da ora che, per l'anno 2025 ed ai sensi dell'art. 14-bis del DL n.25/2025, le risorse per gli incarichi di Elevata Qualificazione siano aumentate di € 5.000,00 con conseguente riduzione del fondo per le risorse decentrate ex art. 79 CCNL del 16/11/2022; e che, a partire dall'anno 2026, tali risorse siano aumentate ulteriormente sino all'importo di euro € 22.000,00, con conseguente riduzione del fondo per le risorse decentrate ex art. 79 CCNL del 16/11/2022;

Le parti prendono atto altresì che la parte variabile del fondo viene incrementata, sussistendone la disponibilità di bilancio, delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. b) del CCNL 16.11.2022 per € 66.914,00 (nei limiti dell'1,2% del monte salari 1997), delle risorse di cui all'art. 79, comma 3 del CCNL 16.11.2022 per € 8.814,30, per €32.694,61 risparmio straordinario anno 2024, € 2.507,52 risparmio del Fondo parte stabile 2024, nonché della somma di € 17.189,19 ai sensi dell'art.33 c.2 D.L 34/2019.

#### **Art. 6 – Istituti contrattuali**

Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL 16.11.2022) ed ai Regolamenti adottati, nell'annualità di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

- b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL 16.11.2022;
- c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000;
- d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL 21.05.2018 e articolo 84-bis, CCNL 16.11.2022;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL 16.11.2022;
- f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL 16.11.2022 ;
- g) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022.
- h) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16.11.2022);
- i) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022.
- l) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16.11.2022).

## **Capo II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse**

### **Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 16.11.2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi al fine di evitare l'appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
  - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
  - programmazione operativa e gestionale;
  - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
  - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
  - monitoraggio e confronto periodico;
  - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
  - controlli e validazione sui risultati;
  - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
  - esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

**Art. 8 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa per l'annualità 2025 (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL 16.11.2022)**

In attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera a) del CCNL 16.11.2022 e degli artt. 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

Per l'anno 2025, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione numero 3358 del 29/09/2025 ammontano a Euro 1.047.094,19 (al netto delle risorse variabili finalizzate – incentivo funzioni tecniche e incentivo avvocatura) utili a corrispondere:

- a) i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL 16.11.2022;
- b) le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
- c) l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.

Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL 16.11.2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL come indicato nell'allegato A al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale.

A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno di riferimento.

Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

### **Capo III – Differenziali economici all'interno delle aree (artt. 7, comma 4, lett. c), 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL 16.11.2022)**

#### **Art. 9 – Criteri generali**

L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL 16.11.2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF NORMATIVO CCNL 16/11/2022	INCREMENTO DIFFERENZIALE STIPENDIALE - EURO
1.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200
2.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150

Gli importi vengono pertanto definiti dalla presente tabella:

Area Operatori	Importo del differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area Operatori Esperti	Importo del differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area Istruttori	Importo del differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area Funzionari ed E.Q.	Importo del differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6

Il differenziale economico viene attribuito a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL 16.11.2022), secondo le procedure stabilite nell'Allegato B al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

#### **Capo IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i criteri relativi alle indennità**

##### **Art. 10 – Principi generali**

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti “indennità”.

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di E.Q.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di “resa” della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario incaricato di E.Q.

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

**Art. 11 – Disciplina dell'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 16.11.2022; art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022)**

In attuazione delle disposizioni di cui agli artt. 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCNL 16.11.2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la definizione dei criteri generali per la loro attribuzione.

Sono individuate e confermate le seguenti categorie di personale cui corrispondere un'unica “indennità condizioni di lavoro” di cui alle citate disposizioni e destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, nonché implicanti il maneggio di valori:

- i collaboratori di accoglienza che svolgono un'attività che risulta essere disagiata per l'articolazione oraria del servizio prestato;
- gli autisti e i dipendenti assegnati ad altri settori che, in caso di necessità, effettuano il medesimo servizio, che svolgono un'attività che risulta essere disagiata in merito a orari e a disponibilità necessaria al di fuori delle normali fasce di servizio;
- i collaboratori tecnici del servizio viabilità per lo svolgimento di attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute
- i collaboratori tecnici del servizio viabilità che svolgono anche un'attività che risulta essere disagiata conseguente alla flessibilità oraria per interventi non programmati;
- gli addetti al magazzino che abitualmente svolgono movimentazione manuale dei carichi;
- l'agente contabile dell'Ente o suo sostituto per lo svolgimento di attività implicanti il maneggio valori.

I valori giornalieri dell'indennità condizioni di lavoro sono così determinati :

- collaboratori di accoglienza: € 1,85
- autisti: € 8,59
- dipendenti assegnati ad altri settori che, in caso di necessità, effettuano il medesimo servizio degli autisti: € 6,76
- collaboratori tecnici del servizio viabilità per lo svolgimento di attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute € 1,85

- collaboratori tecnici del servizio viabilità per lo svolgimento di attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute e che svolgono anche un'attività che risulta essere disagiata conseguente alla flessibilità oraria per interventi non programmati € 9,00
- addetti al magazzino € 1,85
- agente contabile dell'Ente o suo sostituto: € 2,02.

Come previsto dall'art. 70-bis, comma 2 del CCNL 21.05.2018, come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, l'indennità condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività sopra indicate.

**Art. 12 – Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale (art. 84 CCNL 16.11.2022)**

Le parti concordano, in merito ai criteri generali, che il riconoscimento della specifica responsabilità si colloca in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio possa essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declatoria della categoria di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.

Il compenso non può essere erogato al personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, quando lo stesso risulti titolare di incarico di E.Q.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- a) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- b) Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
- c) Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ed evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);
- d) Responsabilità di indizione/conduzione di sistemi relazionali complessi (ad esempio conferenze di servizi ecc.)
- e) Responsabilità di contabilizzazione e rendicontazione di significative risorse economiche;
- f) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria;

- g) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- h) Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni) anche mediante il concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
- i) Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale da parte di personale in possesso di particolari e comprovate conoscenze specialistiche;
- l) Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (ad esempio responsabile della sicurezza, amministratore sistema, responsabilità di funzioni per l'attuazione del codice dell'amministrazione digitale ecc.)
- m) Responsabilità di svolgimento di procedimenti non standardizzati che necessitino di attività e/o analisi da parte del dipendente;
- n) Responsabilità di gestione di attività istruttoria particolarmente complessa che richiede alta professionalità o specificità professionale
- o) Responsabilità derivanti dalla tenuta del protocollo informatico (generale), dalla gestione dei flussi documentali e degli archivi (dalla declatoria art. 84 CCNL);
- p) Responsabilità connesse all'attività di coordinamento di squadre di personale (capi cantonieri);
- q) Gestione dell'attività di responsabile del magazzino (individuato con ordine scritto del Dirigente competente).
- r) Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi);
- s) Responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- t) Responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- u) Responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- v) Responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- z) Responsabilità derivante dall'esercizio dell'attività di ispettore di cantiere

E' possibile attribuire al personale appartenente all'Area degli Istruttori e all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per remunerare l'assunzione di particolari e specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 84 CCNL 16.11.2022.

Il predetto compenso non può essere riconosciuto per il solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo professionale del dipendente, ma deve premiare chi è maggiormente soggetto a specifiche responsabilità connesse all'attività svolta, caratterizzata da contenuti particolarmente significativi e qualificanti, tale da rendere strategica la specifica posizione in relazione al Settore di appartenenza.

#### **Criteri per l'attribuzione e valore dell'indennità**

L'indennità per specifiche responsabilità è riconosciuta sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

- *Personale Area degli Operatori Esperti: numero 1 item posseduti:*
  - compenso pari ad € 750 annui lordi per le specifiche responsabilità connesse all'attività di coordinamento di squadre di personale (capi cantonieri);
  - compenso pari ad € 500 annui lordi al responsabile del magazzino, individuato con ordine scritto del Dirigente competente
- *Personale Area degli Istruttori:*

NUMERO ITEMS POSSEDUTI	VALORE INDENNITA'	IMPORTO IN EURO ANNUO
Almeno 2	basso	1.500,00
Almeno 3	medio	2.250,00
Almeno 4	alto	3.000,00

- *Personale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione:*

NUMERO ITEMS POSSEDUTI	VALORE INDENNITA'	IMPORTO IN EURO ANNUO
Almeno 3	basso	1.500,00
Almeno 4	medio	2.250,00
Almeno 5	alto	3.000,00

### Procedura per la corresponsione del compenso

Le proposte sono avanzate dai dirigenti, con apposito atto, e sono validate dal Segretario generale.

La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti in forma scritta dal dirigente/responsabile di riferimento in base alle condizioni che afferiscono alle attribuzioni; dovranno essere formalmente specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità.

I compensi devono essere erogati a decorrere dalla data di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità come attestata dal Dirigente.

Si prende atto che, sulla base dei conferimenti per specifiche responsabilità attribuite dai Dirigenti per l'anno 2025 a n. 36 dipendenti, la somma a valere sul Fondo per le risorse decentrate – parte variabile 2025 ammonta ad € 50.500,00.

Le somme residue derivanti da eventuale mancata attribuzione di specifiche responsabilità saranno destinate ai premi correlati alla performance.

Il compenso verrà liquidato a saldo nei primi mesi dell'anno successivo al fine di consentire l'esatta quantificazione dell'importo dovuto in relazione alle eventuali assenze che ne comportino la riduzione. Le eventuali somme residue saranno destinate ai premi correlati alla performance.

L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti/responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati e rispetto al periodo di esercizio dell'incarico nell'anno.

L'individuazione del personale cui attribuire le funzioni di particolare responsabilità avviene sulla base dell'assetto strutturale dell'Ente e dell'articolazione della microstruttura, in relazione a situazioni di responsabilità che richiedano capacità professionali e autonomia lavorativa.

Gli eventuali mutamenti delle condizioni che hanno determinato il riconoscimento dell'indennità di particolare responsabilità devono essere tempestivamente comunicati al Servizio Personale.

Gli importi delle indennità sono commisurati al periodo di effettivo esercizio delle particolari responsabilità per un periodo minimo di due mesi e sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate, con atto motivato del dirigente, o in caso di trasferimento ad altro Settore/Servizio e/o a fronte di cessazione dal servizio che determini una sospensione del trattamento economico fondamentale.

**Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lettera g) CCNL 21.05.2018 confermato dall'art. 80, comma 2, lettera g) CCNL 16.11.2022)**

Sono previste le indennità stabilite dall'art. 68, comma 2, lettera g) CCNL del 21 maggio 2018 confermato dall'art. 80, comma 2, lettera g) CCNL 16 novembre 2022. In particolare si tratta dell'erogazione degli incentivi previsti da disposizione di legge in favore del personale adibito a specifiche attività quali funzioni tecniche disciplinate dal Codice degli appalti e funzioni svolte dall'avvocatura interna.

**Capo V – Incarichi di Elevata Qualificazione**

**Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione**

Le risorse annuali di cui all'articolo 17 del CCNL 16.11.2022 necessarie per la retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di un incarico di E.Q. di cui all'art. 16 del medesimo CCNL 16.11.2022 per l'anno 2025 ammontano ad € 118.643,60. Tale importo, per l'anno 2025, sussistendone la disponibilità finanziaria, include gli incrementi di cui all'art. 79, comma 3 CCNL 16.11.2022 per € 1.213,76 nonché € 1.839,84 ai sensi dell'art.33 comma 2 del DL 34/2019 ed € 5.000,00 ai sensi dell'art 14 comma 1bis del DL 25/2025.

La quota da destinare alla retribuzione di risultato deve essere almeno il 15% delle risorse stanziate.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e ad essi assegnati.

La quantificazione della distribuzione di risultato individuale è proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione quale performance individuale, performance organizzativa e fattore comportamentale. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Eventuali risparmi conseguenti alla riduzione dell'ammontare della retribuzione di posizione derivanti, ad esempio, dal riproporzionamento delle ore lavorate presso l'Ente o di risultato, derivati, ad esempio, dalla correlazione con i compensi previsti da disposizioni di legge, potranno essere utilizzati esclusivamente per incrementare la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative nell'anno in cui si sono determinati, in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione. In ogni caso, eventuali risparmi derivanti da somme non corrisposte per mancato raggiungimento del risultato o derivanti dalle trattenute previste dalla legge non potranno essere utilizzate e andranno in economia.

**Art. 15 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione e retribuzione di risultato (art. 7, comma 4, lett. j) CCNL 16.11.2022)**

Per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16.11.2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

INCENTIVI/COMPENSI	ABBATTIMENTO IN PERCENTUALE DEI COMPENSI PER PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE
Fino a € 1.500,00	0
Da € 1.500,01 a € 3.000,00	3,00%
Da € 3.000,01 a € 5.000,00	5,00%
Da € 5.000,01 a € 7.000,00	8,00%
Da € 7.000,01 a € 9.000,00	12,00%
Da € 9.000,01 a € 12.000,00	15,00%
Oltre € 12.000,01	20,00%

Le somme non erogate potranno essere utilizzati esclusivamente per incrementare la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative nell'anno in cui si sono determinati, in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.

#### **Capo VI – Performance e Premio individuale**

**Art. 16 – Premi correlati alla performance (art. 7 comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. b)  
CCNL 16.11.2022 art. 7, comma 4, lett. ae) e art. 81 CCNL 16.11.2022)**

In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 7, comma 4, lettera b) e all'art. 80, comma 2, lettera b) del CCNL 16.11.2022 le parti concordano quanto segue.

Ciascun dipendente partecipa agli obiettivi previsti nel Piano delle Performance assegnati individualmente o all'unità organizzativa di appartenenza.

Nel caso di modifiche del dirigente valutatore nel corso del periodo di valutazione, saranno redatte più schede dai dirigenti presso i quali il dipendente ha prestato servizio ed il punteggio finale sarà la media dei punteggi dei singoli dirigenti calcolati in proporzione ai mesi di assegnazione del dipendente.

Nel caso di assegnazione temporanea di dipendenti presso altri enti, la valutazione sarà fatta dal dirigente dell'altro ente presso il quale presta servizio il dipendente, con assegnazione di un obiettivo specifico. Nel caso di assegnazione in corso d'anno si applica quanto previsto al periodo precedente.

In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 7, comma 4, lettera ae) e all'art. 81 del CCNL 16.11.2022 le parti concordano che il 10% del personale risultante più meritevole in ogni settore, in esito alla valutazione effettuata, è attribuito un trattamento accessorio maggiorato del 30% rispetto al trattamento accessorio medio.

In caso di parità di punteggio saranno adottati i seguenti criteri preferenziali:

1. Dipendente che non abbia già avuto il riconoscimento del trattamento accessorio maggiorato nell'anno precedente;
2. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
3. Dipendente più anziano di età.

I dipendenti saranno valutati sulla base della seguente scheda di valutazione:

**PROVINCIA DI SAVONA**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE**  
**PER L'EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI DI PRODUTTIVITA'**  
**PERIODO DI VALUTAZIONE - ANNO 2025**

SETTORE \_\_\_\_\_

VALUTATORE DIRIGENTE \_\_\_\_\_

COGNOME E NOME	
----------------	--

<b>SEZIONE I - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</b>		<b>Punteggio attribuito (massimo attribuibile 100)</b>
1	GESTIONE DEL PROPRIO LAVORO	
2	CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO	
3	AUTOSVILUPPO	
<b>TOTALE</b>		

<b>SEZIONE II - CONTRIBUTO OFFERTO ALLA PERFORMANCE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA</b>		<b>Punteggio attribuito (massimo attribuibile 100)</b>
1	QUALITA' ED ACCURATEZZA DEL LAVORO SVOLTO	
2	CONTINUITA' ED AFFIDABILITA' OPERATIVA	
3	CAPACITA' PROPOSITIVA	
4	EFFICIENZA	
<b>TOTALE</b>		

<b>SEZIONE III - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI</b>		<b>Punteggio attribuito (massimo attribuibile 100)</b>
1	RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI GRUPPO O INDIVIDUALI	
<b>TOTALE</b>		

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO (SOMMA DEI PUNTEGGI ATTRIBUITI / 8) (arrotondato all'unità) (*)</b>	
--	--

(\*) Punteggio inferiore o uguale a 50 = **prestazione non adeguata**

FIRMA DEL VALUTATORE \_\_\_\_\_

DATA \_\_\_\_\_

FIRMA DEL DIPENDENTE (PER PRESA VISIONE) \_\_\_\_\_

DATA \_\_\_\_\_

Il compenso spettante al singolo dipendente è definito in funzione del punteggio assegnato e considerato il tempo lavorato.

Non verrà assegnato alcun compenso nel caso di punteggio attribuito inferiore o uguale a 50.

L'incentivo è corrisposto in unica soluzione, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello a cui si riferisce la valutazione; ne sono destinatari i dipendenti in servizio per almeno novanta giorni nell'anno considerato al netto di tutte le assenze previste dalla vigente normativa ad eccezione, oltre che delle ferie, delle seguenti assenze equiparate al servizio: astensione anticipata per gravidanza; congedi per maternità o paternità; permessi e distacchi sindacali; congedi dovuti ad infortuni sul lavoro; congedi dovuti a malattia per causa di lavoro; permessi per cariche elettive.

La quota individualmente percepibile è comunque proporzionata al periodo di servizio (assunzioni e cessazioni in corso d'anno, aspettative, assenze superiori ai 30 giorni consecutivi, fatte salve le tipologie di assenza sopra indicate). Inoltre, la quota deriva dalla effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa, del dipendente stesso al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

Ai sensi dell'articolo 71, comma 1, del D.L. numero 112/2008, convertito nella Legge numero 133/2008, si procederà comunque alla decurtazione dei primi dieci giorni di malattia per ogni episodio morboso ed i relativi risparmi non potranno essere riutilizzati e costituiranno economia di spesa.

L'eventuale comminazione di sanzioni disciplinari determina una riduzione del premio incentivante secondo la gravità dell'infrazione commessa, avuto riguardo anche a episodi di recidiva, secondo le seguenti indicazioni: 10% nel caso di rimprovero scritto; 20% nel caso di multa; 30% nel caso di sospensione. Le percentuali di riduzione si cumulano in caso di pluralità di sanzioni. In caso di licenziamento non si dà luogo a corresponsione dell'incentivo.

Le somme non corrisposte a causa di sanzioni disciplinari non possono essere riutilizzate e costituiscono economia di spesa.

#### **Art. 17 – Correlazione tra premi relativi alla performance e altri compensi e incentivi**

Qualora un dipendente abbia beneficiato nell'anno di riferimento dell'erogazione di incentivi progettazione, incentivi di pianificazione, incentivi per funzioni tecniche o di compensi previsti per i professionisti legali dell'Ente, si disciplina la correlazione tra tali incentivi/compensi corrisposti e il compenso per premi correlati alla performance secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

INCENTIVI/COMPENSI	ABBATTIMENTO IN PERCENTUALE DEI COMPENSI PER PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE
Fino a € 1.500,00	0
Da € 1.500,01 a € 3.000,00	3,00%
Da € 3.000,01 a € 5.000,00	5,00%
Da € 5.000,01 a € 7.000,00	8,00%
Da € 7.000,01 a € 9.000,00	12,00%
Da € 9.000,01 a € 12.000,00	15,00%
Oltre € 12.000,01	20,00%

### **TITOLO 3 - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

#### **Capo VII – Istituti correlati alle condizioni e all’orario di lavoro**

##### **Art. 18 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL 16.11.2022)**

L’Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma degli strumenti e dei mezzi utilizzati e le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operative e all’utilizzo dei videoterminali.

L’Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e relazionale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.

L’Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all’evoluzione o all’insorgenza di nuovi rischi.

##### **Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7, comma 4, lett. n) CCNL 16.11.2022 e art. 53, comma 2 CCNL 21.05.2018)**

Le parti concordano che qualora venga raggiunto il contingente di cui all’art. 53, comma 2 del CCNL del 21 maggio 2018, in attuazione dell’art. 7, comma 4, lettera n) del CCNL del 16

novembre 2022, questo può essere aumentato, fatte salve le esigenze di servizio e previo specifico accordo, a fronte di richieste del personale che si trovi in particolari situazioni personali, sociali o familiari, ai sensi del comma 4 dell'art. 36 del CCNL 16.11.2022. In questi specifici casi il contratto di lavoro a tempo parziale è di 1 anno, rinnovabile a fronte del permanere della particolare condizione personale, sociale o familiare.

**Art. 20 – Banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) e art. 33, comma 2 CCNL 16.11.2022)**

Nel conto individuale della banca delle ore confluiscano, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate, nel limite di 15 ore annue.

**Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL 16.11.2022)**

Le parti prendono atto che l'art. 7, comma 4, lett. p) del CCNL 16.11.2022 prevede che sono oggetto di contrattazione integrativa i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

In attuazione di tale disposizione e nel quadro dell'art. 36 del citato CCNL 16.11.2022 tutto il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata di 90 minuti ed in uscita di 120 minuti. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente del Settore di appartenenza.

Sono fatti salvi gli ulteriori casi previsti dall'art. 36, comma 4, del medesimo CCNL 16.11.2022, con i limiti in esso indicati, per i quali sarà possibile fruire di ulteriori forme di flessibilità che saranno sempre valutate dal Dirigente del Settore di appartenenza.

**Art. 22 – Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro (art. 31, comma 2 e art. 29, comma 2 CCNL 16.11.2022)**

Le parti ritengono che non si riscontrino le ragioni per intervenire su quanto previsto dalle materie del CCNL 16.11.2022 di cui all'art. 7, comma 4, lettere q) e r).

Laddove intervengano motivate ragioni per intervenire su quanto previsto dal citato arti. 7, le parti concordano di procedere con specifico accordo.

**Art. 23 – Lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) e art. 32, comma 3 CCNL 16.11.2022)**

Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL del 1° aprile 1999 può essere elevato, fermi restando i limiti delle risorse previste dallo stesso art. 14, a fronte di documentate esigenze di servizio e previo accordo per i dipendenti assegnati agli

uffici di diretta assistenza degli organi istituzionali e comunque per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

#### **Art. 24 – Reperibilità e turnazione**

Le parti prendono atto di quanto disposto dall'art. 7, comma 4 lettere i), k) e l) e decidono di rinviare a una eventuale separata sessione negoziale la trattazione relativa a tali materie poiché attualmente nell'Ente non sono applicati gli istituti della reperibilità e delle turnazioni.

#### **Capo VIII – Altri istituti contrattuali**

#### **Art. 25 – Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16.11.2022)**

Le parti prendono atto che l'art. 7, comma 4, lettera h) del CCNL 16.11.2022 prevede che è oggetto di contrattazione integrativa la determinazione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.

Le parti concordano di destinare € 50.000,00 della produttività a sostegno del reddito delle famiglie come disposto dall'art.82 del CCNL 16/11/2022.

Per la delegazione sindacale

*Le Organizzazioni territoriali*

CGIL FP

*Attilio Sestini*

CISL FP

*[Signature]*

*[Signature]*

UIL FPL

*[Signature]*

CSA

La RSU

*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*  
*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*  
*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*  
*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*  
*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

PROVINCIA DI SAVONA

SETTORE: Risorse Umane e Finanziarie SERVIZIO: Personale

ALLEGATO A

**COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE NON DIRIGENTI**

**Risorse stabili soggette al limite**

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017- art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 1 CCNL 21/05/2018)	820.172,37
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 2 lett. c CCNL 21/05/2018) - cessati dal 2018 al 2023	52.013,34
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 2 lett. c CCNL 21/05/2018) - cessati 2024	55,32
INCREMENTO ART.14 COMMA 1-BIS D.L. 25/2025-trasferimento su EQ	-5.000,00
Decurtazione per passaggio dipendenti Centri per l'Impiego presso la Regione Liguria dal 1° luglio 2018	-66.914,00
<b>Totale Risorse Stabili Soggette al limite</b>	<b>800.327,03</b>

**Risorse stabili non soggette al limite**

QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (esclusi Centri per l'Impiego e la Polizia Provinciale – part time rapportati uomo/anno solo per i posti in dotazione organica - gli altri tempo pieno -art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 2 lett. a CCNL 21/05/2021)	14.893,00
QUOTA DI EURO 84,50 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2018 Art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16/11/2022	13.604,50
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO_dipendenti in servizio al 01/01/2019 - art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 2 lett. b CCNL 21/05/2018)	15.356,66
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (parere ARAN CFL174 30/11/2022) dipendenti in servizio 01/01/2021- art. 79, c. 1, lett. d CCNL 16/12/2022	23.844,08
QUOTE ART. 79 C. 1 BIS CCNL 16/12/2022 (ricalcificazione del personale Cat. B3 e D3 - ex V e VIII livello - decorrenza 01/04/2023)	52.408,28
INCREMENTO ART.14 COMMA 1-BIS D.L. 25/2025	225.054,00
<b>Totale Risorse Stabili non soggette al limite</b>	<b>345.160,52</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>1.145.487,55</b>

**Risorse variabili soggette al limite**

Ad personam cessati anno 2024 (rateo risparmio anno 2024) – art. 79 c. 2 lett. a CCNL 16/11/2022	0,00
INTEGRAZIONE 1,2% M.S. 1997 - (art.79 c.2 lett. b CCNL 16/11/2022)	66.914,00
<b>Totale Risorse variabili soggette al limite</b>	<b>66.914,00</b>

**Risorse variabili e FINALIZZATE NON soggette al limite**

COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI – (art. 27, CCNL 14/9/2000) Spese - carico controparte - CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lettera c)	50.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI – (art. 27, CCNL 14/9/2000) Spese compensate - CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lettera c)	10.000,00
INCENTIVO FUNZIONI TECNICHE - CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lettera c)	86.000,00
<b>Totale Risorse variabili FINALIZZATE e NON soggette al limite</b>	<b>146.000,00</b>

**Risorse variabili NON FINALIZZATE e NON soggette al limite**

Risparmi Fondo Straordinario - art. 79 c. 2 lett d CCNL 16/11/2022	32.694,61
Risparmio progressioni orizzontali anno 2023 (stanziato €49.525,00 spesa effettiva € 47.017,48) art.80 c.1 CCNL 16/11/2022	2.507,52
Incremento 0,22% M. S. 2018 art. 79 c. 3 CCNL 16/11/2022 (2019 - 2021)	8.814,30
<b>Totale Risorse variabili NON FINALIZZATE e NON soggette al limite</b>	<b>44.016,43</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>250.930,43</b>

**TOTALE FONDO**

**1.402.417,98**

**PROSPETTO DI VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23 C.2 D.Lgs 23/2017**

TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE AL VINCOLO (stabili e variabili)	867.241,03
IMPORTO EQ SOGGETTO AL LIMITE EQ (art. 67 c. 7 CCNL 21/05/2018)	115.590,00
IMPORTO FONDO PER VERIFICA LIMITE (non superiore a quello corrispondente al fondo 2016)	982.831,03
<b>LIMITE DI SPESA (art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017)</b>	<b>796.862,05</b>
Art.33 c. 2 D.L. 34/2019 - eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno	17.189,19
Decurtazione per rispetto limite (FONDO 2016 art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017)	-168.779,79

**UTILIZZO ANNO 2025**

TOTALE FONDO	1.402.417,98
Decurtazione per rispetto limite (FONDO 2016 art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017)	-168.779,79
Decurtazione Corte dei Conti pronuncia n. 39/2016	-40.544,00
A dedurre RISORSE VARIABILI FINALIZZATE	-146.000,00
<b>TOTALE UTILIZZO</b>	<b>1.047.094,19</b>
di cui parte stabile	936.163,76
di cui parte variabile	110.930,43

**RISORSE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Art.17 CCNL 16/11/2022 – risorse per posizione e risultato ANNO 2017	85.800,00
Art.7 c. 4 lett. u CCNL 16/11/2022- incremento risorse per posizione e risultato	24.790,00
Art.14 c. 1-BIS D.L. 25/2025 – trasferimento su EQ da riduzione parte stabile	5.000,00
Art.79 c. 3 CCNL 16/11/2022	1.213,76
Art.33 c. 2 D.L. 34/2019	1.839,84
<b>Totale risorse incarichi E.Q.</b>	<b>138.643,60</b>
Totale EQ soggette a limite	115.590,00



ALLEGATO A

**Ipotesi Utilizzi Fondo personale non dirigente anno 2025**

**ART. 80 CCNL 16.11.2022**

<b>Totali risorse stabili e variabili non vincolate Corte dei conti già pagata</b>		<b>1.047.094,19</b>
Art. 80 c.1	Differenziali da riclassificazione (progressioni storiche al 31/03/2023 e differenziali dal 01/01/2023)	325.000,00
Art. 80 c.1	Indennità di comparto	76.000,00
Art. 80 c.1	Indennità ex VIII Q.F. (indennità funz e coordinamento)	1.100,00
Art. 80 c.1	Indennità per i comandi	500,00
Art. 80 c.1	Ad personam art.15 c.3 cchl 2019-21 (progressione tra le aree)	11.000,00
Art. 80 comma 2 lettera c)	Indennità condizioni di lavoro	59.000,00
Art. 80 comma 2 lettera d)	maggiorazione lavoro	1.800,00
Art. 80 comma 2 lettera i)	Differenziali stipendiali anno 2025	14.000,00
Art. 80 comma 2 lettera e)	particolari responsabilità	50.500,00
Art. 80 comma 2 lettera k)	Welfare	50.000,00
Art. 80 comma 2 lettera a) e b)	premi correlati alla performance organizzativa ed individuale	458.194,19
<b>TOTALE UTILIZZO</b>		<b>1.047.094,19</b>



**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO  
DELLE AREE**  
(art. 14 CCNL 16.11.2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse destinate alle progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL 16.11.2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL 16.11.2022.
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.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente.
3. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre 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;
4. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, decorrenti dalla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande per la partecipazione alla procedura selettiva, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022 ("*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 di disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura*").
5. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate.
6. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. L'esito della procedura selettiva ha validità per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Lo scorrimento della graduatoria avverrà solo nel caso di cessazione del dipendente che ha usufruito della progressione.
8. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del Servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sull'Albo on line e sulla Intranet aziendale per almeno 15 (quindici) giorni.
9. Le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato.
10. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (per email istituzionale, se presente, ovvero, solo per i dipendenti cessati, all'indirizzo mail che gli stessi comuniceranno in sede di domanda di partecipazione nonché mediante apposito avviso pubblicato sulla Intranet aziendale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale entro detto termine (10 giorni). Trascorso tale periodo, il Responsabile del Servizio Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

11. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9.
12. Per l'anno 2025 gli aventi diritto alle progressioni economiche all'interno di ciascuna area sono rappresentati come da seguente tabella:

AREA	NUMERO AVENTI DIRITTO	NUMERO DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI	COSTO UNITARIO	TOTALE SPESA ANNUA
OPERATORI	0	0	550,00	0
OPERATORI ESPERTI	9	4	650,00	2.600,00
ISTRUTTORI	8	4	750,00	3.000,00
FUNZIONARI + EQ	10	5	1.600,00	8.000,00

Le progressioni sono attribuite ai dipendenti aventi diritto, all'esito della procedura selettiva nel numero massimo previsto dalla normativa vigente.

**Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie**  
- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL 16.11.2022 -

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
<b>VALUTAZIONE:</b> 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	60	
<b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b> Esperienza professionale 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	40	4 punti per ogni anno di esperienza art. 14, comma 2, lettera d) numero 2, per un massimo di 10 anni

### CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL 16.11.2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
2. Dipendente più anziano di età.

# PROVINCIA DI SAVONA

## Contratto collettivo decentrato integrativo personale non dirigente per l'annualità economica 2025 – costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate anno 2025–

### Relazione tecnico-finanziaria

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

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

Il Fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento 2025, è stato costituito con atto del Dirigente del Settore Risorse Umane e Finanziarie n. 3358 del 29.09.2025

#### Sezione 1.1 – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo sono così determinate:

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017- art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 1 CCNL 21/05/2018)	<b>820.172,37</b>
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 2 lett. c CCNL 21/05/2018) – <i>cessati dal 2018 al 2023</i>	52.013,34
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO – art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 2 lett. c CCNL 21/05/2018) – <i>cessati 2024</i>	55,32
INCREMENTO ART.14 COMMA 1-BIS D.L. 25/2025-trasferimento su EQ	-5.000,00
Decurtazione per passaggio dipendenti Centri per l'Impiego presso la Regione Liguria dal 1° luglio 2018	-66.914,00
QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (esclusi Centri per l'Impiego e la Polizia Provinciale – part time rapportati uomo/anno solo per i posti in dotazione organica - gli altri tempo pieno -art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 2 lett. a CCNL 21/05/2021)	14.893,00
QUOTA DI EURO 84,50 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2018_Art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16/11/2022	13.604,50
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO_dipendenti in servizio al 01/01/2019 - art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 2 lett. b CCNL 21/05/2018)	15.356,66
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (parere ARAN CFL174 30/11/2022)_dipendenti in servizio 01/01/2021- art.79, c. 1, lett. d CCNL 16/12/2022	23.844,08
QUOTE ART. 79 C. 1 BIS CCNL 16/12/2022 (riclassificazione del personale Cat. B3 e D3 - ex V e VIII livello - decorrenza 01/04/2023)	52.408,28
INCREMENTO ART.14 COMMA 1-BIS D.L. 25/2025	225.054,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>1.145.487,55</b>

**L'importo unico consolidato riferito all'anno 2017**, ai sensi dell'art. 79 c.1 lett. a) del CCNL 16.11.2022 (già art. 67 c.1 del CCNL 21.05.2018), ammonta ad € **820.172,37**, come risulta dal prospetto che segue

FONDO RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2017 PER IL CALCOLO DELL' IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ART. 67 C. 1 CCNL 21.5.2018	
Fonte	importo
<b><u>ART. 32 C. 1 (CCNL 22.1.2004)</u></b>	
<b>C. 1</b>	
0,62% monte salari 2001	39.366,00
<b>C. 2</b>	
0,50% monte salari 2001	31.747,00
<b><u>ART. 32 C. 7 (CCNL 22.1.2004)</u></b>	
0,20% MS 2001 – somma non utilizzata nel 2017 per incarichi di “alta Professionalità” (€ 12.699-8.800)	3.899,00
<b><u>ART. 15 C.1 E C. 5 (CCNL 1.4.1999)</u></b>	
<b>C. 1) lett. a, b, c, f, g, h, i, l</b>	
Lett. a) fondo 1998	320.242,00
Lett. a) lavoro straordinario posiz.organizzative	14.502,00
Lett. c) risparmi di gestione (spese personale 1998 su 1997)	48.164,00
lett. g) risorse 1998 LED	22.495,00
lett. h) risorse destinate corresponsione indennità art. 37 ccnl 95	19.367,00
lett. j) 0,52% monte salari 1997	38.870,00
lett. l) somme trattamento accessorio personale trasferito Anas Centri Impiego	57.285,00
lett. l) somme trattamento accessorio personale trasferito Apt	50.345,00
<b>C. 5</b>	
incrementi dotazione organica	204.629,00
<b><u>ART. 4 (CCNL 5.10.2001) (INTEGRAZIONE ART. 15 CCNL 1.4.99)</u></b>	
<b>C. 1</b>	
Integrazione 1,1% monte salari 99	80.371,00
<b>C. 2</b>	
Ria + ad personam cessati 2000, 2001, 2002	21.447,00
Ria + ad personam cessati 2003	11.610,00
Ria + ad personam cessati 2004, 2005, 2006, 2007	35.038,00
Ria + ad personam cessati 2008	9.312,00
Ria + ad personam cessati 2009	11.667,00
<b>Ria + ad personam cessati 2010, 2011, 2012, 2013 e 2014</b>	<b>82.961,37</b>
Ria + ad personam cessati 2015, 2016, 2017	31.608,00
<b><u>ART. 4 C. 1 (CCNL 9.5.2006) (INCREMENTO ART. 31 COMMA 2)</u></b>	
Incremento 0,50% monte salari 2003	42.178,00
<b><u>ART. 8 C.2 (CCNL 11/04/2008) (INCREMENTO ART. 31 C. 2)</u></b>	
Incremento 0,60% monte salari 2005	55.252,00
<b>totale</b>	<b>1.232.355,37</b>
<b>Determinazione importo consolidato</b>	
Anno 2017 – Risorse decentrate stabili indicate dall'articolo 31, comma 2 del CCNL del 22.1.2004 al lordo delle decurtazioni	1.232.355,37
Decurtazione permanente ex articolo 1 comma 456 Legge 147/2013	-169.231,00
Decurtazione permanente per trasferimento di funzioni e passaggio personale alla Regione Liguria (parte stabile)	-157.152,00
Totale al netto delle decurtazioni	905.972,37
Storno risorse destinate nell'anno 2017 a carico del Fondo alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	-85.800,00
<b>IMPORTO CONSOLIDATO ART. 67 C. 1 CCNL 21.5.2018</b>	<b>820.172,37</b>

### Incremento ai sensi dell'art.14 c.1bis D.L. 25/2025

L' art. 14, comma 1-bis della legge autorizza Comuni, Province e Città Metropolitane e Regioni, dall'anno 2025, a incrementare la parte stabile del Fondo per le Risorse Decentrate del personale dipendente al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente del Comparto delle Funzioni Locali con quello degli altri Comparti di contrattazione pubblica.

La Ragioneria Generale dello Stato, con nota di protocollo n. 175706 del 27/06/2025, ha fornito dettagliate istruzioni operative per il computo della somma incrementale in esame, nonché altri elementi essenziali per la corretta applicazione della norma. Facendo seguito a dette istruzioni, l'Amministrazione ha determinato quale importo massimo da destinare all'incremento del fondo la somma di € 917.276,45 e ha proceduto, con protocollo n. 37949 del 08/07/2025, allo stanziamento sul capitolo dedicato al Fondo stabile personale non dirigente la somma di € 225.054,00 nel rispetto della soglia assunzionale determinata ai

sensi dell'art.33 c.2 del dl 34/2019 e del dm attuativo del 17/03/2020, nonché del rispetto del limite alla spesa di personale fissato ex art.1 c.557 della legge 296/2006 per l'anno corrente e per le successive annualità.

Con la determina di costituzione del fondo detto importo è stato distribuito nel modo seguente:

- € 220.054,00 sulla parte stabile del Fondo risorse decentrate;
- € 5.000,00 quale incremento della retribuzione di risultato e/o delle posizioni di Elevate Qualificazioni (contestuale riduzione della parte stabile del fondo);

#### Decurtazione delle risorse stabili

Sul fondo delle risorse decentrate per l'anno 2025 è operata la decurtazione ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, come previsto dall'articolo 79, comma 6 del CCNL 16.11.2022, pari a € 168.779,79.

E' stata operata inoltre la decurtazione per il trasferimento del personale dei Centri per l'Impiego all'Agenzia Regionale ALFA dal 1° luglio 2018 per un totale di € 66.914,00 corrispondente agli effettivi risparmi di spesa per l'intero anno.

Sul Fondo opera inoltre una decurtazione pari ad € 40.544,00 per un recupero disposto dalla Corte dei Conti con pronuncia 39/2016 acquisita agli atti con protocollo 22814 del 19/04/2016.

Descrizione	importo
Decurtazione Corte dei Conti pronuncia 39/2016	40.544,00
Decurtazione per il passaggio dipendenti dei Centri per l'Impiego presso la Regione Liguria dal 1° luglio 2018	66.914,00

Risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione:

RISORSE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE - Art. 17 CCNL 16/11/2022	
Art.17 CCNL 16/11/2022 – risorse per posizione e risultato ANNO 2017	85.800,00
Art.7 c. 4 lett. u CCNL 16/11/2022- incremento risorse per posizione e risultato	24.790,00
Art.14 c. 1-BIS D.L. 25/2025 – trasferimento su EQ da riduzione parte stabile	5.000,00
Art.79 c. 3 CCNL 16/11/2022	1.213,76
Art.33 c. 2 D.L. 34/2019	1.839,84
<b>Totale risorse incarichi E.Q.</b>	<b>118.643,60</b>

#### **Sezione 1.2 – Risorse variabili**

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno, sono così determinate:

##### Risorse variabili soggette al limite

Articolo 79, comma 2, lett. a) CCNL 16.11.2022 – ad personam cessati anno 2024 (rateo risparmio 2024)	0,00
Articolo 79, comma 2, lett. b) CCNL 16.11.2022 – integrazione nei limiti dell'1,2% monte salari 1997	66.914,00
<b>Totale Risorse variabili soggette al limite</b>	<b>66.914,00</b>

##### Risorse variabili NON soggette al limite

Risparmi Fondo Straordinario - art. 79 c. 2 lett d CCNL 16/11/2022	32.694,61
Risparmio progressioni orizzontali anno 2023 (stanziato €49.525,00 spesa effettiva € 47.017,48) ar	2.507,52
Incremento 0,22% M. S. 2018 art. 79 c. 3 CCNL 16/11/2022 (2019 - 2021)	8.814,30
<b>Totale Risorse variabili NON FINALIZZATE e NON soggette al limite</b>	<b>44.016,43</b>

##### Risorse variabili e FINALIZZATE NON soggette al limite

<b>Risorse variabili e FINALIZZATE NON soggette al limite</b>	
Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli – art. 27 CCNL 14/9/2000 Spese carico controparte - CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lettera c)	50.000,00
Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli – art. 27 CCNL 14/9/2000 Spese compensate - CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lettera c)	10.000,00
Incentivo funzioni tecniche - CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lettera c)	86.000,00
<b>Totale Risorse variabili FINALIZZATE e NON soggette al limite</b>	<b>146.000,00</b>

## Sezione 1.3 – Decurtazioni già considerate ai fini del calcolo dell'importo consolidato di cui all'articolo 67, comma 1 del CCNL-2018 richiamato dall'articolo 79, comma 1 del CCNL 16.11.2022

A) La decurtazione permanente da applicarsi al fondo personale non dirigente, a decorrere dall'anno 2015, pari ad € 168.779,00 ai sensi dell'articolo 9, comma 2-bis, secondo periodo, D.L. 78/2010, come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 30 luglio 2015 con nota protocollo n. 49758, nel rispetto di quanto indicato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 20/2015 e pari al 12,24% del fondo 2010, è già ricompresa nel calcolo dell'unico importo consolidato di cui all'articolo 67 comma 1 del CCNL 21.05.2018.

B) La decurtazione del fondo per passaggio di dipendenti dalla Provincia di Savona alla Regione Liguria dal 1° luglio 2015, a seguito del trasferimento delle funzioni: turismo, formazione professionale, difesa del suolo, caccia e pesca per € 157.152,00 in parte stabile è già ricompresa nel calcolo dell'importo consolidato di cui all'articolo 67 comma 1 del CCNL 21.05.2018

### **Decurtazioni del Fondo risorse decentrate per l'anno 2025**

I limiti del Fondo per l'anno 2025, non avendo la Provincia di Savona rispettato il patto di stabilità interno del 2015 e di conseguenza non avendo potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa, risulta essere € 796.862,05.

La decurtazione da applicare ai sensi dell'articolo 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75 del 25/05/2017, come previsto dall'articolo 79, comma 6 CCNL 16.11.2022, è pari a € 168.779,79 ed è così determinata:

<b>PROSPETTO DI VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23 C.2 D.Lgs 23/2017</b>	
<b>TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE AL VINCOLO (stabili e variabili)</b>	867.241,03
<b>IMPORTO EQ SOGGETTO AL LIMITE EQ (art. 67 c. 7 CCNL 21/05/2018)</b>	115.590,00
<b>IMPORTO FONDO PER VERIFICA LIMITE (non superiore a quello corrispondente al fondo 2016)</b>	<b>982.831,03</b>
<b>LIMITE DI SPESA (art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017)</b>	796.862,05
Art.33 c. 2 D.L 34/2019 - eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno	17.189,19
<b>Nuovo limite in seguito all'incremento ai sensi dell'art.33 c.2 dl 34/2019</b>	<b>814.051,24</b>
<b>Decurtazione per rispetto limite (FONDO 2016 art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017)</b>	<b>-168.779,79</b>

L'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34/2019, prevede che "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". A tal fine, considerato che il numero dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato dell'Ente in servizio al 31.12.2018 era pari a 152,33 unità e che la previsione dei dipendenti in servizio al 31 dicembre 2025 risulta pari a 155,53 unità. Le risorse necessarie a garantire l'invarianza del valore medio pro-capite del fondo accessorio 2018 ammontano previsionalmente per l'anno 2025 ad euro 19.029,02 di cui 17.189,19 ad incremento salario accessorio ed € 1.839,84 per il personale titolare di EQ. Tali incrementi saranno comunque oggetto di costante monitoraggio e di verifica a consuntivo alla data del 31/12/2025.

### **Sezione 1.4 – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione:**

<b>FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2025 -FONTI DI DINANZIAMENTO STABILI</b>	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017_Art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 1 CCNL 21/05/2018)	820.172,37
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO_Art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 2 lett. c CCNL 21/05/2018) – cessati dal 2018 al 2023	52.013,34
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO_Art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 2 lett. c CCNL 21/05/2018) – cessati 2024	55,32
decurtazione per passaggio dipendenti Centri per l'Impiego presso la Regione Liguria dal 1° luglio 2018	-66.914,00
QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (esclusi Centri per l'Impiego e la Polizia Provinciale_part time rapportati uomo/anno solo per i posti in dotazione organica - gli altri tempo pieno_Art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 2 lett. a CCNL 21/05/2021)	14.893,00
QUOTA DI EURO 84,50 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2018_Art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16/11/2022	13.604,50
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO_dipendenti in servizio al 01/01/2019_Art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 2 lett. b CCNL 21/05/2018)	15.356,66
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (parere ARAN CFL174 30/11/2022)_dipendenti in servizio 01/01/2021_ART.79, C.1, LETT.D CCNL 16/12/2022	23.844,08
QUOTE ART. 79 C. 1 BIS CCNL 16/12/2022 (ricalcificazione del personale Cat. B3 e D3 - ex V e VIII livello - decorrenza 01_04_2023)	52.408,28
INCREMENTO ART.14 COMMA 1-BIS D.L. 25/2025	225.054,00
INCREMENTO ART.14 COMMA 1-BIS D.L. 25/2025-trasferimento su EQ	-5.000,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>1.145.487,55</b>

<b>FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2025 -FONTI DI DINANZIAMENTO VARIABILI</b>	
ad personam cessati anno 2024 (rateo risparmio anno 2024) Art. 79 c. 2 lett. a CCNL 16/11/2022	0,00
Integrazione 1,2% M.S. 1997 - (art.79 c.2 lett. b CCNL 16/11/2022)	66.914,00
Risparmi Fondo Straordinario - (Art. 79 c. 2 lett d) CCNL 16/11/2022)	32.694,61
Risparmio progressioni orizzontali anno 2023 (stanziato €49.525,00 spesa effettiv a€ 47.017,48) art.80 c.1 CCNL 16/11/2022	2.507,52
Incremento 0,22% M. S. 2018 art. 79 comma 3 CCNL 16/11/2022 (2019 - 2021)	8.814,30
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>110.930,43</b>

<b>FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2025 -FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI AD UTILIZZO VINCOLATO</b>	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) Spese carico controparte - CCNL 21/05/2018 art. 67 comma 3 lettera c)	50.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) Spese compensate - CCNL 21/05/2018 art. 67 comma 3 lettera c)	10.000,00
INCENTIVO FUNZIONI TECNICHE - CCNL 21/05/2018 art. 67 comma 3 lettera c)	86.000,00
<b>Totale Risorse variabili FINALIZZATE</b>	<b>146.000,00</b>

## PROSPETTO DI SINTESI DEL FONDO

<b>TOTALE FONDO</b>	1.402.417,98
decurtazione per rispetto limite (FONDO 2016 art. 23 c. 2 Dlgs 75/2017)	-168.779,79
decurtazione corte dei conti pronuncia 39/2016	-40.544,00
totale risorse variabili finalizzate	-146.000,00
<b>TOTALE UTILIZZO NELL'ANNO</b>	<b>1.047.094,19</b>

<b>RISORSE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - INCARICHI DI E.Q.</b>	
Risorse per posizione e risultato ANNO 2017 (art. 17 CCNL 16/11/2022	85.800,00
Incremento risorse per posizione e risultato (art.7 comma 4 lett. u CCNL 16/11/2022)	24.790,00
art. 79 comma 3 CCNL 16/11/2022	1.213,76
art.33 comma 2 dl 34/2019	1.839,84
INCREMENTO ART.14 COMMA 1-BIS D.L. 25/2025-trasferimento su EQ da riduzione parte stabile	5.000,00
<b>Totale risorse incarichi E.Q.</b>	<b>118.643,60</b>

## Sezione 1.5 – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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

### Sezione 2.1 - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

<b>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto Integrativo</b>	
Descrizione	Importo
Indennità di comparto	76.500,00
Differenziali da riclassificazione (progressioni orizzontali+differenziali)	325.000,00
ad personam derivante da applicazionen art. 15, comma 3, CCNL 16.11.2022	11.000,00
Indennità personale ex VIII q.f.	1.100,00
<b>Totale</b>	<b>413.600,00</b>

## Sezione 2.2 - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

<b>Destinazioni regolate specificatamente dal contratto Integrativo</b>	
Descrizione	importo
Differenziali economici a valere sul fondo dell'anno 2025 con decorrenza 01/01/ 2025	€ 14.000,00
Indennità condizioni di lavoro	€ 59.000,00
maggiorazione lavoro festivo	€ 1.800,00
Produttività	€ 458.194,19
Intennità per specifiche responsabilità	€ 50.500,00
Attuazione piani welfare	€ 50.000,00
<b>Totale</b>	<b>€ 633.494,19</b>

Retribuzione di posizione e di risultato titolari di titolari di incarichi di elevata qualificazione	€ 118.643,60
<b>Totale</b>	<b>€ 118.643,60</b>

## Sezione 2.3 - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

## Sezione 2.4 - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposta a certificazione

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€ 413.600,00
Totale destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 633.494,19
Totale destinazioni risorse per retribuzione di posizione e di risultato titolari posizioni organizzative	€ 118.643,60
<b>Totale*</b>	<b>€ 1.165.737,79</b>

\*Si evidenzia che le risorse disponibili del fondo sono state decurtate dell'importo di € 40.54,00 per recupero Corte dei Conti – pronuncia 39/2016

## Sezione 2.5 - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

## Sezione 2.6 - 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 aenti natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aenti carattere di certezza e stabilità.

Le risorse stabili, al netto delle decurtazioni e disponibili per la distribuzione, ammontano a € 936.163,76; le destinazioni di utilizzo aenti natura certa e continuativa (differenziali da riclassificazione, differenziali economici all'interno delle aree a valere sull'anno di riferimento, indennità di comparto, indennità ex VIII q.f., assegni ad personam derivante da applicazione art. 15, comma 3) sono le seguenti:

<b>ART. 80 CCNL 16.11.2022</b>		
	Differenziali da riclassificazione (progressioni storiche al 31/03/2023 e differenziali dal 01/01/2023)	325.000,00
Art. 80 c.1	Indennità di comparto	76.000,00
Art. 80 c.1	Indennità ex VIII Q.F. (indennità funz e coodinamento)	1.100,00
Art. 80 c.1	Ad personam Art.15 c.3 ccnl 2019-21 (progressione tra le aree)	11.000,00
Art. 80 c.1	Indennità personale comandato	500,00
Art. 80 comma 2 lettera d)	Differenziali stipendiali anno 2025	14.000,00
	<b>Totale utilizzo</b>	<b>427.600,00</b>

Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili. Tali risorse garantiscono altresì la copertura finanziaria annua per le progressioni economiche a valere dall'anno 2025.

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

La produttività sarà erogata ai dipendenti che avranno raggiunto un punteggio superiore a 50 punti nella scheda di valutazione della performance individuale (il punteggio massimo è 100). Il punteggio assegnato terrà conto sia della performance individuale che di quella organizzativa.

Al 10% del personale risultante più meritevole di ogni settore in esito alla valutazione effettuata, è attribuito un trattamento accessorio maggiorato del 30% rispetto al trattamento accessorio medio, ai sensi dell'articolo 5, comma 11- quinques, del d.l. 95/2012 e come previsto dall'articolo 81 comma 2 del CCNL 16.11.2022. L'Ente ha rispettato l'indicazione di cui all'articolo 80, comma 3 del CCNL 16.11.2022, destinando almeno il 30% delle risorse variabili del fondo a performance individuale.

**c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività dei differenziali economici all'interno delle aree finanziarie con il Fondo per la contrattazione integrativa (art. 14 CCNL 16.11.2022)**

La contrattazione collettiva ha destinato alle nuove progressioni economiche all'interno delle aree la somma di € 14.000,00.

La decorrenza delle nuove progressioni economiche è il 1° gennaio 2025.

Le nuove progressioni verranno attribuite secondo i criteri elencati dall'allegato B all'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo.

Gli aventi diritto alla progressione economica all'interno dell'area sono indicati nella tabella che segue:

AREA	N.AVENTI DIRITTO	N. DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI	COSTO UNITARIO	TOTALE SPESA ANNUA
OPERATORI	0	0	550,00	0
OPERATORI ESPERTI	9	4	650,00	2.600,00
ISTRUTTORI	8	4	750,00	3.000,00
FUNZIONARI e EQ	10	5	1600,00	8.000,00

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 150/2009, dall'art. 52 comma 1bis del D. Lgs. 165/2001 nonché dai principi consolidati di Ragioneria Generale dello Stato, Dipartimento Funzione Pubblica e ARAN non potranno accedere al beneficio economico non più della metà degli aventi diritto.

## 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 - confronto con il corrispondente Fondo dell'anno precedente e dell'anno 2015**

I compensi, di cui all'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL 01/04/1999 riferiti a incentivi per le funzioni tecniche di cui al decreto legislativo n. 36/2023 e i compensi avvocatura per sentenze favorevoli all'Ente sono previsionali e saranno rilevati a consuntivo sulla base di quanto effettivamente liquidato nell'anno di riferimento.

RISORSE STABILI	IMPORTO CONSOLIDATO (ricomprende la decurtazione permanente)	Anno 2025	Anno 2024	Anno 2015
Art. 79, comma 1, lettera a) CCNL-2022 ex art. 67 comma 1 CCNL-2018		820.172,37	820.172,37	
Art. 79, comma 1, lettera a) CCNL-2022 ex art. 67 comma 2 lett. c) CCNL-2018	Ad personam cessati anno 2018-2023	52.013,34	52.013,34	
Art. 79, comma 1, lettera a) CCNL-2022 ex art. 67 comma 2 lett. c) CCNL-2018	Ad personam cessati anno 2024	55,32	0,00	
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità non soggetto a limiti</b>				
Art. 79, comma 1, lettera a) CCNL-2022 ex art. 67 comma 2 lett. a) CCNL-2018	€ 83,20 per le unità di personale in servizio al 31.12.2015 (esclusi Centri di Formazione)	14.893,00	14.893,00	
Art. 79, comma 1, lettera a) CCNL-2022 ex art. 67 comma 2 lett. b) CCNL-2018	Importo differenziali di progressione economica	15.356,66	15.356,66	
Art. 79, comma 1, lettera b) CCNL-2022	€ 84,50 per le unità di personale al 31/12/2018	13.604,50	13.604,50	
Art. 79, comma 1, lettera d) CCNL-2022	importo differenziali di progressione economica CCNL-2022 (dipendenti)	23.844,08	25.283,83	
Art. 79, comma 1 bis CCNL-2022	differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 (decorrenza 01/04/2023)	52.408,28	52.408,28	
INCREMENTO ART.14 COMMA 1-BIS D.L. 25/2025		220.054,00	0,00	
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>1.212.401,55</b>	<b>993.731,98</b>	<b>1.076.241,00</b>
RISORSE VARIABILI		Anno 2025	Anno 2024	Anno 2015
Art. 79, comma 2, lettera d) CCNL-2022 ex art. 67 comma 3 lett. e) CCNL-2018	risparmio straordinario anno precedente	32.694,61	33.184,00	
Art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022 ex art. 67 comma 3 lett. d) CCNL-2018	ad personam e RIA rateo risparmio cessati AP	0,00	2.725,00	
Art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022 ex art. 67 comma 3 lett. h) CCNL-2018	incremento nei limiti dell'1,2% del monte salari anno 1997 (€ 89.700,74)	66.914,00	66.914,00	
art.80 c.1 CCNL 16/11/2022	risparmi parte stabile anni precedenti	2.507,52	0,00	
Art. 79, comma 3, CCNL-2022	0,22% monte salari 2018	8.814,30	8.814,30	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>110.930,43</b>	<b>111.637,30</b>	<b>34.260,00</b>
DECURTAZIONI DEL FONDO		Anno 2025	Anno 2024	Anno 2015
Decurtazione per rispetto limiti di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgsn. 75/2017		-168.779,79	-188.538,00	
Decurtazione permanente art.1 c. 456 L.147/2013		somma già ricompresa nell'importo consolidato	somma già ricompresa nell'importo consolidato	-169.231,00
Decurtazione per passaggio dipendenti alla Regione Liguria per trasferimento di funzioni 1/7/2015		somma di € 157.152 già ricompresa nell'importo consolidato	somma di € 157.152 già ricompresa nell'importo consolidato	-13.835,00
Decurtazione Corte dei Conti pronuncia 39/2016		-40.544,00	-40.544,00	
Decurtazione per cessazione di personale				-35.800,00
Decurtazione per recupero somme 2014 (1,2% monte salari 1997) per mancato rispetto patto di stabilità 2014				-44.851,00
Decurtazione per passaggio dei dipendenti dei Centri per l'Impiego, a seguito del trasferimento di funzioni dal 1° luglio 2018.		-66.914,00	-66.914,00	
<b>TOTALE DE CURTAZIONI DEL FONDO</b>		<b>-276.237,79</b>	<b>-295.996,00</b>	<b>-263.717,00</b>
TOTALE RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE AL NETTO DELLE DE CURTAZIONI		1.047.094,19	809.373,28	846.784,00
RISORSE DE STINATE ALLE ELEVATE QUALIFICAZIONI		Anno 2025	Anno 2024	Anno 2015
Art. 17 CCNL-2022 ex Articolo 15 comma 4 e articolo 67 comma 1 CCNL 2016-2018 – Risorse destinate alle Posizioni Organizzative anno 2017		85.800,00	85.800,00	
Art. 7 comma 4 Lettera u) CCNL-2022 ex art. 7 comma 4 lett. u) CCNL-2018		24.790,00	24.689,00	
INCREMENTO ART.14 COMMA 1-BIS D.L. 25/2025-trasferimento su EQ da riduzione parte stabile		5.000,00	0,00	
Art. 79, comma 3 CCNL-2022		1.213,76	1.213,76	
art.33 comma 2 dl 34/2019		1.839,84	0,00	
<b>TOTALE RISORSE DE STINATE ALLE ELEVATE QUALIFICAZIONI</b>		<b>118.643,60</b>	<b>111.702,76</b>	<b>Importo di € 28.583 già ricompreso nelle risorse stabili</b>
TOTALE RISORSE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE AL NETTO DELLE DE CURTAZIONI E AL netto DEL RE CUPERO PRONUNCIA N. 39/2016 DELLA CORTE DEI CONTI		Anno 2025	Anno 2024	Anno 2015
		€ 1.165.738	€ 921.076	€ 846.784

Si precisa che l'importo certificato del fondo 2015 è al netto dell'importo di € 44.851,00 per recupero somme 2014 per mancato rispetto patto di stabilità e che il limite da rispettare con riferimento a tale anno è di € 796.862,00.

I compensi, ancora da liquidare, correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL 01/04/1999 riferite a incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del decreto legislativo n. 50/2016 relativi alle attività svolte dal 1° gennaio 2018 e i compensi avvocatura per sentenze favorevoli all'Ente sono rilevati a consuntivo in quanto di difficile quantificazione in sede di previsione.

**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**

<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>Fondo 2025</b>	<b>Fondo 2024</b>
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	76.500,00	73.000,00
CCNL 1.4.1999, Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali storiche	325.000,00	330.000,00
Art. 80, comma 1 CCNL-2022 ex art. 68, comma 1 CCNL-2018 – indennità ex Q.F. VIII	1.100,00	1.162,08
Art. 80, comma 1 CCNL-2022 – ad personam derivante da applicazione art. 15, comma 3	11.000,00	3.700,00
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>413.600,00</b>	<b>407.862,08</b>
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>Fondo 2025</b>	<b>Fondo 2024</b>
Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento – Art. 80, comma 1	14.000,00	32.350,00
Indennità condizioni lavoro – Art. 80, comma 2, lettera c) CCNL-2022 ex art. 68 comma 2 lettera c) CCNL-2018	59.000,00	56.000,00
Indennità particolari responsabilità – Art. 80, comma 2, lettera e) CCNL-2022 ex art. 68 comma 2 lettera e)	50.500,00	42.250,00
Premi correlati alla performance – Art. 80, comma 2, lettere a) e b) CCNL-2022 ex art. 68 comma 2 lettere a) e b) CCNL-2018	458.194,19	267.911,17
Maggiorazione lavoro – Art. 80, comma 2, lettera d) ex art. 68 comma 2 lettera d) CCNL-2018	1.800,00	3.000,00
Attuazione piani welfare – Art. 80, comma 2, lettera k) CCNL-2022	50.000,00	
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>633.494,19</b>	<b>401.511,17</b>
<b>Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>Fondo 2025</b>	<b>Fondo 2024</b>
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	413.600,00	450.112,08
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	633.494,19	359.261,17
Recupero Corte dei Conti – pronuncia n. 39/2016		0,00
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>1.047.094,19</b>	<b>809.373,25</b>
<b>Risorse titolari o incarichi E.Q. già posizioni organizzative</b>	<b>Fondo 2025</b>	<b>Fondo 2024</b>
Art. 17 CCNL-2022 ex art. 15, comma 4 (art. 67 comma 1) CCNL-2018 – Risorse destinate alle PO 2017	85.800,00	85.800,00
Articolo 7 comma 4 lettera u) – Incremento risorse destinate alle PO	24.790,00	24.689,00
Art. 79, comma 3 CCNL-2022	1.213,76	1.213,76
Art. 33 comma 2 DL 34/2019	1.839,94	
Art. 14 C comma 1-bis DL 25/2025 -trasferimento su EQ da riduzione di parte stabile	5.000,00	
<b>Totale risorse posizioni organizzative e sottoposte a certificazione</b>	<b>118.643,70</b>	<b>111.702,76</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 programmativa della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate su capitoli e la verifica tra sistema contabile e i dati del fondo del salario accessorio è costante.

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione sono imputate ai capitoli 1069/1, 1069/2 e 1069/7 del bilancio di previsione 2025-2027 annualità 2025.

Le risorse per incentivi per funzioni tecniche e per compensi di avvocatura per sentenze favorevoli all'Ente, in fase di previsione, trovano imputazione ai capitoli 1069/4 e 1106/1 e saranno quantificate a consuntivo sulla base dell'effettiva utilizzazione.

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

Effettuata la verifica a consuntivo dalla quale risulta che il limite di spesa del Fondo - annualità 2016 – risulta rispettato così come previsto dall'art. 23 c. 2 D.lgs. 75/2017

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

Le diverse voci di destinazione del Fondo e delle risorse per le Elevata Qualificazione anno 2025 trovano copertura nel Bilancio di Previsione 2025-2027, annualità 2025 ai capitoli 1069/4, 1106/1 1069/1, 1069/2, 1069/7 1069/8.

I capitoli di spesa sopra indicati sono stati costituiti al netto degli oneri riflessi e dell'irap che trovano copertura sui capitoli, istituiti per ciascuna missione/programma, con codice finanziario 1.01.02.01.001 per i

---

contributi sociali effettivi a carico dell'Ente e 1.02.01.01.001 per Irap.

L'amministrazione nella previsione degli stanziamenti di bilancio per Irap, INAIL e contributi previdenziali (INPS ex INDAP) ha tenuto conto anche della spesa correlata al fondo salario accessorio.

Il Dirigente  
Settore Risorse Umane e Finanziarie  
dott. Alessio Canepa

# PROVINCIA DI SAVONA

## Contratto collettivo integrativo personale non dirigente per il triennio 2023-2025 – costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate anno 2025

### Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 21 ottobre 2025</b> <b>Contratto</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2023-2025 – annualità economica 2025</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>1_Parte Pubblica: <u>Presidente</u>: Segretario Generale Dott. Alberto Zurlo <u>Componenti</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dirigente del Settore Risorse Umane e Finanziarie Dott. Alessio Canepa</li><li>• Dirigente del Settore Gestione Viabilità, Edilizia ed Ambiente Ing. Chiara Vacca</li></ul> <p>2_Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL – CSA Regioni Autonomie Locali</p> <p>3_Organizzazioni sindacali firmatarie</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• della preintesa : CGIL FP, CISL FP, UIL-FPL</li><li>• del contratto:</li></ul>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, non dirigente del comparto Funzioni Locali	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>Costituzione e utilizzo del Fondo risorse decentrate dell'anno 2025 (articoli 79 e 80 CCNL16.11.2022)</p> <p>Risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione</p> <p>Correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione ed altri compensi e incentivi</p> <p>Definizione dei compensi per l'esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale dell'Area degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari ed Elevata Qualificazione e individuazione di massima dei compensi</p> <p>Conferma dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e correlazione con altri compensi e incentivi</p> <p>Conferma ed integrazione disciplina per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro e delle misure dell'indennità</p> <p>Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</p> <p>Progressioni economiche all'interno delle aree: criteri generali, definizione delle procedure e assegnazione del budget</p> <p>Istituti correlati alle condizioni e all'orario di lavoro</p> <p>Welfare integrativo</p>	
<b>Rispetto dell'iter</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione da parte del collegio dei revisori dei conti? Si la certificazione è stata rilasciata in data ed è stata recepita agli atti con protocollo n.

<b>adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	
<p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p> <p>Nel caso il collegio dei revisori dei conti abbia effettuato rilievi, descriverli</p> <p>=====</p>	
<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</b></p> <p>A seguito del D.L. 80/2021 convertito in Legge 6 agosto 2021 n. 113, il Piano degli Obiettivi e delle Performance è confluito nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione). Con decreto del Presidente n. 67 del 31 marzo 2025, aggiornato con decreto del Presidente n. 102 del 21 maggio 2025, è stato approvato il PIAO per il triennio 2025-2027.</p>	
<p><b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013?</b></p> <p>Ai sensi del D.P.R. n. 81/2022, adottato in attuazione dell'art. 6, comma 5 del D.L. 80/2021 sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, tra gli altri, anche gli adempimenti inerenti al PTPCT, che diventa quindi parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario, approvato con decreto del Presidente numero n. 67 del 31 marzo 2025, aggiornato con decreto del Presidente n. 102 del 21 maggio 2025, per il triennio 2025-2027.</p>	
<b>Eventuali osservazioni</b> <p>=====</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 economico**

- Articolo 1 Illustra il quadro normativo e contrattuale
- Articolo 2 Tratta dell'ambito di applicazione, della durata, della decorrenza del contratto nonché della disciplina transitoria
- Articolo 3 Disciplina la revisione del contratto e la verifica della sua attuazione
- Articolo 4 Disciplina l'interpretazione autentica del contratto
- Articolo 5 Disciplina la quantificazione delle risorse da destinare agli istituti economici previsti dal contratto
- Articolo 6 Illustra le indennità e incentivi che possono essere erogati al personale dipendente a valere sul Fondo delle risorse decentrate
- Articolo 7 Disciplina i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

- Articolo 8 Individua i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa anno 2025 e successivi
- Articolo 9 Disciplina i criteri generali relativi ai differenziali economici all'interno delle aree
- Articolo 10 Individua i principi generali per l'erogazione dei compensi accessori – indennità
- Articolo 11 Disciplina l'attribuzione delle indennità condizioni di lavoro
- Articolo 12 Disciplina l'attribuzione delle specifiche responsabilità per il personale dell'Area degli Operatori Esperti, Area degli Istruttori e Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
- Articolo 13 Tratta dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Articolo 14 Disciplina i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione
- Articolo 15 Disciplina la correlazione tra i compensi aggiuntivi dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione e la retribuzione di risultato
- Articolo 16 Disciplina i criteri per l'erogazione dei premi correlati alla performance e la scheda di valutazione per l'erogazione degli incentivi di produttività
- Articolo 17 Disciplina la correlazione tra premi relativi alla performance e altri compensi e incentivi
- Articolo 18 Tratta delle misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
- Articolo 19 Tratta del rapporto di lavoro a tempo parziale e dell'elevazione del contingente
- Articolo 20 Tratta della banca ore
- Articolo 21 Tratta della flessibilità dell'orario di lavoro
- Articolo 22 Tratta dell'elevazione di ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro
- Articolo 23 Disciplina il lavoro straordinario
- Articolo 24 Tratta della reperibilità e delle turnazioni
- Articolo 25 Tratta del welfare integrativo

## **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa del Fondo delle risorse del Fondo decentrato**

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno di riferimento vengono erogate sulla base delle destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, poi sulla base degli istituti variabili legati a peculiari attività che si prevede vengano svolte nell'anno di riferimento, infine la parte di risorse residuali vengono destinate a finanziare la performance.

Ipotesi Utilizzi Fondo personale non dirigente anno 2025		
ART. 80 CCNL 16.11.2022		
	<b>Totale risorse stabili e variabili non vincolate Corte dei conti già pagata</b>	<b>1.047.094,19</b>
Art. 80 c.1	Differenziali da riclassificazione (progressioni storiche al 31/03/2023 e differenziali dal 01/01/2023)	325.000,00
Art. 80 c.1	Indennità di comparto	76.000,00
Art. 80 c.1	Indennità ex VIII Q.F. (indennità funz e coordinamento)	1.100,00
Art. 80 c.1	Indennità per i comandi	500,00
Art. 80 c.1	Ad personam art.15 c.3 ccnl 2019-21 (progressione tra le aree)	11.000,00
Art. 80 comma 2 lettera c)	Indennità condizioni di lavoro	59.000,00
Art. 80 comma 2 lettera d)	maggiorazione lavoro	1.800,00
Art. 80 comma 2 lettera i)	Differenziali stipendiali anno 2025	14.000,00
Art. 80 comma 2 lettera e)	particolari responsabilità	50.500,00
Art. 80 comma 2 lettera k)	Welfare	50.000,00
Art. 80 comma 2 lettera a) e b)	premi correlati alla performance organizzativa ed individuale	458.194,19
	<b>TOTALE UTILIZZO</b>	<b>1.047.094,19</b>

## **C) Effetti abrogativi impliciti**

=====

## **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. Il contratto contiene una scheda di valutazione individuale collegata all'erogazione dei premi correlati alla performance e fa riferimento ai comportamenti organizzativi, al contributo offerto alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e al raggiungimento degli obiettivi (di gruppo o individuali). I premi saranno erogati ai dipendenti che avranno raggiunto un punteggio superiore a 50 nella scheda di valutazione. Nel caso di punteggio inferiore o uguale a 50 non verrà erogato l'incentivo di produttività (il punteggio massimo è

pari a 100).

Viene rispettato il principio di differenziazione del premio individuale previsto dall'art. 81 del CCNL 2022. E' infatti prevista l'attribuzione al 10% del personale risultante più meritevole di ogni settore, in esito alla valutazione effettuata, di un trattamento accessorio maggiorato del 30% rispetto al valore medio-procapite dei premi destinati al personale. E' prevista, altresì, una correlazione tra premialità dei dipendenti, risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e altri compensi e incentivi.

Viene inoltre rispettato quanto disposto dall'art. 80 c.3 del CCNL 2022 ai sensi del quale la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

#### **E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 CCNL 16.11.2022**

L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più *"differenziali stipendiali"*, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL 16.11.2022), secondo le procedure stabilite nell'Allegato "B" al CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno vengono destinate ad aumentare il premio per la performance individuale nel medesimo anno. Nell'anno 2025 la spesa prevista per tali progressioni è di € 14.00,00. E' garantita la copertura finanziaria a valere sulle risorse decentrate stabili per l'intero anno.

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

Tutti i dipendenti sono impegnati nelle attività collegate alla realizzazione degli obiettivi previsti nel Piano delle Performance assegnati individualmente o all'unità organizzativa di appartenenza.

#### **G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Il Fondo delle risorse decentrate è costituito secondo quanto previsto dall'articolo 79 del CCNL 16.11.2022.

L'unico importo consolidato, che risulta pari a € 820.172,37, così come rideterminato e certificato dal Collegio dei Revisori con nota prot. 65071 del 10.12.2024, come previsto dall'art. 79, comma 1, lett. A, CCNL 16.11.2022, che richiama il comma 1 dell'art. 67 CCNL 16.11.2022, ricopre tutte le risorse decentrate stabili indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL del 22 gennaio 2004, relative all'anno 2017 al netto della decurtazione permanente ex articolo 1, comma 456, legge n. 147/2013 pari a € 169.231,00 e della decurtazione delle risorse stabili per il trasferimento di personale alla Regione Liguria pari a € 157.152,00 e al netto delle risorse destinate in tale anno alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative pari a € 85.800,00. L'importo indicato ricopre inoltre il consolidamento delle risorse di cui all'articolo 32, comma 7, del CCNL del 22 gennaio 2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, per la quota non utilizzata, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità" pari a € 3.899,00.

L'ammontare complessivo del Fondo per l'anno 2025, non avendo la Provincia di Savona rispettato il patto di stabilità interno del 2015 e di conseguenza non avendo potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016. Il limite del Fondo 2025 risulta pari a pari a € 796.862.

L'incremento ai sensi dell'articolo 67, comma 2, lettera a) del CCNL 21.05.2018 richiamato dall'articolo 79, comma 1, lett. a) del CCNL del 16 novembre 2022, è pari a € 14.893,00 determinato per le unità in servizio al 31 dicembre 2015 escludendo, per omogeneità di dati, il personale dei Centri per l'Impiego e della Polizia Provinciale. Le unità considerate sono n. 179.

L'incremento ai sensi dell'articolo 67, comma 2, lettera b) del CCNL 21.05.2018, richiamato dall'articolo 79, comma 1, lett. a) del CCNL 16.11.2022, riferito alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'articolo 64 del CCNL 21 maggio 2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali, è quantificato in € 15.356,66. L'importo è determinato con riferimento ai dipendenti in servizio il 1° gennaio 2019, con l'esclusione, quindi, del personale dei Centri per l'Impiego.

L'incremento previsto dall'articolo 67, comma 2, lettera c) del CCNL 16.05.2018, richiamato dall'art. 79, comma 1, lett. a) del CCNL del 16 novembre 2022, riferito al personale cessato dall'anno nell'anno 2018, con esclusione del personale dei Centri per l'Impiego, ammonta a € 7.884,00, quello riferito al personale cessato nell'anno 2019 ammonta a € 20.877,00, quello riferito al personale cessato nell'anno 2020 ammonta a € 13.619,32, quello riferito al personale cessato nell'anno 2021 ammonta a € 1.773,48, quello riferito al personale cessato nell'anno 2022 ammonta a € 1.444,04, quello riferito al personale cessato nell'anno 2023 ammonta a € 6.415,5 e quello riferito al personale cessato nell'anno 2024 ammonta a € 55,32.

L'incremento previsto dall'art. 79, comma 1, lett. b) CCNL 16.11.2022 (€ 84,50 per le unità di personale in servizio al 31/12/2018) ammonta a € 13.604,50.

L'incremento previsto dall'art. 79, comma 1, lett. d) CCNL 16.11.2022, riferito alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali calcolate in relazione al personale in servizi alla data del 1° gennaio 2021, ammonta a € 23.844,08.

L'incremento di cui all'art. 79, comma 1-bis CCNL 16.11.2022 ammonta a € 52.408,28 calcolato sull'intera annualità (per l'anno 2023 l'importo pari a € 39.354,55 era stato inserito a decorrere dal 1.04.2024, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 del CCNL 16.11.2022).

L'incremento di cui all'art. 14 del d.l. 25/2025 convertito con la legge n. 69 del 09/05/2025, risulta essere di € 225.054,00 di cui € 5.000,00 destinati ad incrementare la retribuzione di risultato e/o di posizione delle EQ. L'Ente ha verificato, sia per l'anno corrente che per le successive annualità, il rispetto della soglia assunzionale determinata ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.l. 34/2019 e del dm attuativo del 17 marzo 2020, nonché il rispetto del limite alla spesa di personale fissato ex art. 1, comma 557 della legge 296/2006 e ss.mm..

Le risorse per l'indennità di posizione e di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'articolo 17 del CCNL 16.11.2022 per l'anno 2025 (sulla base dell'attuale area del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione), disponibili sul Bilancio di Previsione 2025-2026, annualità 2025, sono quantificate in complessivi € 118.643,60, con un incremento di € 24.790,00 rispetto alla somma destinata a tale fine nell'anno 2017 come previsto dall'articolo 7 comma 4 lett. u) del CCNL 16.11.2022 e con l'ulteriore incremento di € 1.213,76 ai sensi dell'art. 79, comma 3 del CCNL 16.11.2022. Oltre all'incremento di € 5.000,00 derivante dall'applicazione dell'art. 14 del d.l. 25/2025 è stato previsto un incremento di € 1.839,84 in applicazione dell'art. 33 c.2 del d.l. n. 34/2019 il quale prevede che "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". quest'ultimo incremento sarà comunque oggetto di costante monitoraggio e di verifica alla data del 31/12/2025.

Sono state previste quali fonti di costituzione del fondo 2025 – parte variabile: le risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. b) del CCNL 16.11.2022 per un importo di € 66.914,00 nei limiti dell'importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza; le risorse di cui all'art. 79, comma 2, lettera d) del CCNL 16.11.2022 (risparmi straordinario anno

2024) per un importo di € 32.694,61. E' previsto un ulteriore incremento di € 2.507,52 derivanti da risparmi su progressioni economiche che si sono realizzati nel 2023.

In particolare, come previsto dalla normativa contrattuale, è stata preventivamente accertata la sussistenza nel bilancio di previsione 2025-2027 annualità 2025 della capacità di spesa per l'inserimento delle risorse di cui all'articolo 79 comma 2 lett. b) del CCNL del 16.11.2022.

Con riferimento alle risorse variabili di cui all'art. 79 comma 3 CCNL 16.11.2022 si precisa che tali risorse sono state inserite in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della Legge n. 234/2021, previa verifica della disponibilità di bilancio. Tali risorse, individuate nella misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, pari a € 10.028,06, sono state proporzionalmente suddivise rispetto ai valori dell'anno 2021:

- a) a incremento delle risorse variabili del Fondo risorse decentrate per € 8.814,30;
- b) a incremento della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione per € 1.213,76.

La decurtazione ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, come previsto dall'articolo 79, comma 6 del CCNL 16.11.2022, è pari a € 168.779,79. Tale decurtazione è calcolata tenendo conto dell'incremento al limite di € 17.189,19 ai sensi dell'art 33 c.2 del d.l. 34/2019.

E' stata operata la decurtazione per il trasferimento del personale dei Centri per l'Impiego all'Agenzia Regionale ALFA dal 1° luglio 2018 per un totale di € 66.914,00 corrispondente agli effettivi risparmi di spesa per l'intero anno.

Sul fondo 2025 opera, inoltre, il recupero derivante dalla pronuncia n. 39/2016 con cui la Corte dei Conti ha accertato l'illegittima costituzione dei fondi per le risorse decentrate sia del personale dirigente sia del personale non dirigente per gli anni dal 2006 al 2011 e ne ha disposto il recupero per una somma complessiva pari a 538.206,00.

Il recupero è stato disposto, a partire dall'anno 2017, in 11 annualità in applicazione delle disposizioni contenute nell'articolo 11 comma 1, lettera f), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, come certificato dal Collegio dei Revisori in data 29.11.2017 con nota protocollo n. 55996.

Il recupero derivante dalla pronuncia n. 39/2016 della Corte dei Conti effettuato sul fondo 2025 è di complessivi € 40.544,00.

**Il Dirigente del Settore Risorse Umane e Finanziarie**  
Dott. Alessio Canepa

**PROVINCIA DI SAVONA**

**COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI**

**NOMINATO CON DELIBERA DEL CONSIGLIO PROVINCIALE N° 101/2024 PER IL  
TRIENNIO 2025/2028**

OGGETTO:

**Parere sull'ipotesi di Contratto Collettivo decentrato integrativo  
personale non dirigente triennio 2023/2025 (annualità 2025).**

I sottoscritti Marco Rossi, Massimo Alberghi e Roberto Benati, quali componenti del Collegio dei Revisori della Provincia di Savona per il triennio 2025/2028

premesso e dato atto che:

- in data 20/12/2024 è stato sottoscritto il CCI relativo al Personale Dipendente relativo al triennio 2023-2025;
- con delibera di Consiglio provinciale n. 100 del 20/12/2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2025-2027;
- il Dlgs 165/2001 impone a tutte le amministrazioni la costituzione del F.do per le Risorse Decentrate che costituisce il presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti;
- ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 devono essere annualmente destinate risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività collettiva e individuale, denominate "risorse decentrate";
- le fonti di finanziamento del Fondo 2025 per il personale non dirigente e per le risorse degli incarichi di Elevata Qualificazione di cui agli artt. 16 e 17 del CCNL devono trovare copertura nel citato Bilancio di Previsione 2025-2027 – annualità 2025;
- la costituzione del fondo per le risorse decentrate è un atto di natura gestionale;
- le risorse destinate a incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo risorse decentrate) sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati a un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno;
- le modalità di determinazione delle risorse in oggetto sono attualmente regolate dagli artt. 79 e 80 del citato CCNL 2022 vigente (nonché dagli artt. 67 e 68 del CCNL 21 maggio 2018 ove applicabili) e risultano suddivise in:
  - RISORSE STABILI, costituite da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili;
  - RISORSE VARIABILI, che hanno validità esclusivamente per l'anno in cui sono definite e messe a disposizione del Fondo risorse decentrate;

tanto premesso,

presa visione dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo – Personale non dirigente per il triennio 2023-2025 / annualità economica 2025;

esaminate le relazioni illustrativa e tecnico finanziaria redatte ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i., sottoscritte dal Dirigente del Settore Risorse Umane e Finanziarie;

effettuato il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

➤ **dato atto:**

- che già nel 2025 sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 14 *bis* D.L. n. 25/2025 i comuni, le province, le città metropolitane e le regioni possono aumentare la parte stabile del F.do per la contrattazione decentrata e le risorse per il salario accessorio delle Elevate Qualificazioni fino a raggiungere il tetto massimo del 48% del trattamento economico fondamentale erogato ai dipendenti nell'anno 2023;
  - che l'Ente ha deciso di incrementare a decorrere dal corrente anno la parte stabile del F.do per la contrattazione decentrata del personale non appartenente all'area separata della dirigenza, dell'importo di euro 225.054,00 oltre oneri, ai sensi dell'articolo più sopra citato prevedendo al contempo un incremento dello stanziamento per il trattamento accessorio del personale di Elevata Qualificazione di euro 5.000 per il 2025 da recuperare dalla somma di detta parte stabile del Fondo risorse decentrate;
  - che lo scrivente Collegio si è già espresso favorevolmente in ordine all'integrazione delle risorse stabili nella misura sopra indicata con parere rilasciato in data 16/10/2025;
- **vista** la documentazione sottoposta al collegio e la relazione predisposta dal Dirigente Risorse Umane e Finanziarie (atto N. 3358 del 29/09/2025) con allegati prospetti recanti il dettaglio di applicazione dei conteggi relativamente alla costituzione del Fondo risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2025 costituito come previsto dagli art. 79 e 80 del CCNL del 16/11/2022 e nel rispetto dei limiti fissati dall'art. 23, del Dlgs n. 75/2017, di cui si ripropone di seguito lo schema generale riassuntivo

<b>RISORSE STABILI</b>		<b>Anno 2025</b>
Art. 79, comma 1, lettera a) CCNL-2022 ex art. 67 comma 1 CCNL-2018	<b>IMPORTO CONSOLIDATO</b> (non comprende la decurtazione permanente)	820.172,37
Art. 79, comma 1, lettera a) CCNL-2022 ex art. 67 comma 2 lett. c) CCNL-2018	Ad personam cessati anno 2018-2023	52.013,34
Art. 79, comma 1, lettera a) CCNL-2022 ex art. 67 comma 2 lett. c) CCNL-2018	Ad personam cessati anno 2024	55,32
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità non soggetto a limiti</b>		
Art. 79, comma 1, lettera a) CCNL-2022 ex art. 67 comma 2 lett. a) CCNL-2018	€ 83,20 per le unità di personale in servizio al 31.12.2015 (esclusi Cents)	14.893,00
Art. 79, comma 1, lettera a) CCNL-2022 ex art. 67 comma 2 lett. b) CCNL-2018	Importo differenziali di progressione economica	15.356,66
Art. 79, comma 1, lettera b) CCNL-2022	€ 84,50 per le unità di personale al 31/12/2018	13.604,50
Art. 79, comma 1, lettera d) CCNL-2022	Importo differenziali di progressione economica CCNL-2022 (dipendenti)	23.844,08
Art. 79, comma 1 bis CCNL-2022	differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 (decoerenza 01/04/2023)	52.408,28
<b>INCREMENTO ART.14 COMMA 1-BIS D.L. 25/2025</b>		220.054,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>1.212.401,54</b>

<b>RISORSE VARIABILI</b>		<b>Anno 2025</b>
Art. 79, comma 2, lettera d) CCNL-2022 ex art. 67 comma 3 lett. e) CCNL-2018	risparmio straordinario anno precedente	32.694,61
Art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022 ex art. 67 comma 3 lett. d) CCNL-2018	ad personam e RIA rateo risparmio cessati AP	0,00
Art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022 ex art. 67 comma 3 lett. h) CCNL-2018	incremento nei limiti dell'1,2% del monte salari anno 1997 (€ 89.700,74)	66.914,00
art.80 c.1 CCNL 16/11/2022	risparmi parte stabile anni precedenti	2.507,52
Art. 79, comma 3, CCNL-2022	0,22% monte salari 2018	8.814,30
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>110.930,43</b>

<b>DECURTAZIONI DEL FONDO</b>		<b>Anno 2025</b>
Decurtazione per rispetto limiti di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs n. 75/2017		-168.779,79
Decurtazione permanente art.1 c. 456 L.147/2013		somma già ricompresa nell'importo consolidato
Decurtazione per passaggio dipendenti alla Regione Liguria per trasferimento di funzioni 1/7/2015		somma di € 157.152 già ricompresa nell'importo consolidato
Decurtazione Corte dei Conti pronuncia 39/2016		-40.544,00
Decurtazione per cessazione di personale		
Decurtazione per recupero somme 2014 (1,2% monte salari 1997) per mancato rispetto patto di stabilità 2014		
Decurtazione per passaggio dei dipendenti dei Centri per l'Impiego, a seguito del trasferimento di funzioni dal 1° luglio 2013		-66.914,00
<b>TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO</b>		<b>-276.237,79</b>

<b>TOTALE RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI</b>		<b>1.047.094,19</b>

<b>RISORSE DESTINATE ALLE ELEVATE QUALIFICAZIONI</b>		<b>Anno 2025</b>
Art. 17 CCNL-2022 ex Articolo 15 comma 4 e articolo 67 comma 1 CCNL 2016-2018 – Risorse destinate alle Posizioni Organizzative anno 2017		85.800,00
Art. 7 comma 4 Lettera u) CCNL-2022 ex art. 7 comma 4 lett. u) CCNL-2018		24.790,00
INCREMENTO ART.14 COMMA 1-BIS D.L. 25/2025-trasferimento su EQ da riduzione parte stabile		5.000,00
Art. 79, comma 3 CCNL-2022		1.213,76
art.33 comma 2 di 34/2019		1.839,84
<b>TOTALE RISORSE DESTINATE ALLE ELEVATE QUALIFICAZIONI</b>		<b>118.643,60</b>

		<b>Anno 2025</b>
<b>TOTALE RISORSE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI E AL netto DEL RE CUOPO PRONUNCIA N. 39/2016 DELLA CORTE DEI CONTI</b>		<b>€ 1.165.738</b>

➤ **considerato:**

- che l'importo unico consolidato riferito all'anno 2017, determinato ai sensi dell'art.79 c.1 lett. a) del CCNL 16/11/2022 (che richiama l'art. 67 comma 1 del CCNL 21.05.2018) è di euro 820.172,37, pari a quello dell'esercizio precedente di cui è stata già attestata la conformità dei dati con le scritture amministrativo contabili e con quanto dichiarato nelle specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 40-bis del decreto legislativo (Collegio Revisori nota 65071 del 10/12/2024);
- che sulla parte stabile del Fondo delle risorse decentrate per il 2025 operano le seguenti decurtazioni:
- euro 168.779,79 ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, come previsto dall'articolo 79, comma 6 del CCNL 16.11.2022 ed euro 66.914,00 per il trasferimento del personale dei Centri per l'Impiego all'Agenzia Regionale ALFA dal 1° luglio 2018;
- che sul Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2025 opera, inoltre, un recupero di euro 40.544,00 relativo alla pronuncia n. 39/2016 della Corte dei conti; trattasi di recupero somme per accertata illegittima costituzione di Fondi per risorse decentrate del personale, sia dirigente che non dirigente, da restituirsì a decorrere dall'anno 2017, e in un periodo di undici anni in applicazione delle disposizioni contenute nell'articolo 11 comma 1 lett. f) del D. Lgs n. 75 del 25 maggio 2017;
- che i compensi, di cui all'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL 01/04/1999 riferiti a incentivi per le funzioni tecniche di cui al decreto legislativo n. 36/2023 e i compensi avvocatura per sentenze favorevoli all'Ente sono previsionali e saranno rilevati a consuntivo sulla base di quanto effettivamente liquidato nell'anno di riferimento;

➤ **verificato:**

- che l'ammontare complessivo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2025 costituito risulta pari ad **euro 1.193.094,19**, al lordo dell'incremento ex art. 14 comma 1-bis D.L. 25/2025 e al netto delle decurtazioni sopra descritte;
- che l'ammontare delle risorse destinate per l'anno 2025 alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'articolo 17 del CCNL-2022, ammonta a complessivi **€ 118.643,60**, di cui 5.000,00 per trasferimento su EQ da riduzione parte stabile, incremento di € 24.790,00 rispetto alla somma destinata a tale fine nell'anno 2017 come previsto dall'articolo 7 comma 4 lett. u) del CCNL-2022, incremento di € 1.213,76 ai sensi dell'art. 79, comma 3 del CCNL-2022 oltre a euro 1.839,84 in applicazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019;

- che le somme di cui sopra trovano capienza nei capitoli n. 1069/1, 1069/2, e 1069/7 del Bilancio 2025-2027 annualità 2025, mentre le risorse per incentivi per funzioni tecniche e per compensi di avvocatura per sentenze favorevoli all'Ente, in fase di previsione, trovano imputazione ai capitoli 1069/4 e 1106/1 e saranno quantificate, come detto, a consuntivo sulla base dell'effettiva utilizzazione;

#### **INVITA L'ENTE**

a procedere alla revisione della consistenza del fondo così costituito nel caso in cui le ipotesi assunte per la sua quantificazione e determinazione subiscano delle modifiche nel corso dell'esercizio, procedendo alla conseguente modifica degli atti adottati e predisposti;

#### **CERTIFICA**

la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ai sensi dell'articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'articolo 55, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

#### **CERTIFICA, inoltre**

che il recupero sul fondo delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2025 relativo alla pronuncia della Corte dei conti n. 39/2016 è di € 40.544,00 in applicazione delle modalità previste dall'articolo 11 comma 1 lett. f) del D.Lgs n.75 del 25 maggio 2017 (1/11 del debito).

Savona, data dell'ultima firma digitale

I Revisori dei Conti  
Marco Rossi

(Firmato digitalmente)

Roberto Benati

(Firmato digitalmente)

Massimo Alberghi

(Firmato digitalmente)



## PROVINCIA DI SAVONA

### PARERE DEL SEGRETARIO

#### **il decreto del Presidente aventure ad oggetto:**

#### **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2023-2025 ANNUALITA' ECONOMICA 2025 – AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE**

viene adottato con l'assistenza del Segretario Generale Dott. Alberto Zurlo ed è pubblicato all'Albo on line della Provincia per 15 giorni consecutivi.

Il Segretario Generale  
Dott. Alberto Zurlo  
(atto sottoscritto digitalmente)