

# 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 Contratto 19 novembre 2025</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 Ambiente, Concertativi ed Edilizia 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: CGIL FP, CISL FP, UIL-FPL</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>	<b>È stata acquisita la certificazione da parte del collegio dei revisori dei conti?</b> Si, la certificazione è stata rilasciata in data 05/11/2025 ed è stata recepita agli atti con protocollo n. 62840/2025 del 06/11/2025

<b>adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso il collegio dei revisori dei conti abbia effettuato rilievi, descriverli =====
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</b>            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>            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> <p><b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'articolo 10 del D. Lgs. 33/2013?</b>            Sì, tutti gli obblighi di pubblicazione vengono regolarmente rispettati con l'inserimento dei relativi dati nella sezione "Amministrazione Trasparente"</p> <p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b>            Il Nucleo di Valutazione ha validato la Relazione della Performance in data 24 giugno 2025.</p>
		<b>Eventuali osservazioni</b> =====

## 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.

<b>Ipotesi Utilizzi Fondo personale non dirigente anno 2025</b>		
<b>ART. 80 CCNL 16.11.2022</b>		
	<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 j)	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