PROVINCIA DI SAVONA

Contratto collettivo integrativo personale non dirigente per il triennio 2026-2028 – costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate anno 2026

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	**Preintesa 19 giugno 2026** **Contratto 21 ottobre 2026**
Periodo temporale di vigenza	**Anno 2026-2028 – annualità economica 2026**
Composizione della delegazione trattante	1_Parte Pubblica: Presidente: Segretario Generale Dott. Alberto Zurlo Componenti: • Dirigente del Settore Risorse Umane e Finanziarie Dott. Alessio Canepa • Dirigente del Settore Gestione Viabilità e del Settore Ambiente, Concertativi ed Edilizia Ing. Danilo Burastero 2_Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL-FP, UIL-FLP – CSA Regioni e Autonomie Locali 3_Organizzazioni sindacali firmatarie • della preintesa : CISL FP, UIL-FLP • del contratto:
Soggetti destinatari	Personale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, non dirigente del comparto Funzioni Locali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Introduzione, ambito di applicazione e vigenza; Risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione Correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione ed altri compensi e incentivi 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 Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale Conferma ed integrazione disciplina per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro e delle misure dell'indennità Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge Progressioni economiche all'interno delle aree: criteri generali, definizione delle procedure e assegnazione del budget Istituti correlati alle condizioni e all'orario di lavoro Welfare integrativo Utilizzo delle risorse finanziarie del fondo dlle risorse decentrate per l'anno di riferimento

contrattazione allapropedeutproceduraadempimeRispetto degli obblighi e degli atti successivi dell'iter	**Intervento dell'Organo di controllo interno.** **Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	**È stata acquisita la certificazione da parte del collegio dei revisori dei conti?** Sì la certificazione è stata rilasciata in data 08/07/2026, recepita agli atti con protocollo n. 35213 del 09/07/2026. Un' ulteriore cerficicazione, a seguito di una integrazione del fondo, è stata rilasciata in data 14/10/2026 ed acquisita agli atti con protocollo n. 52741 del 16/10/2026.
		Nel caso il collegio dei revisori dei conti abbia effettuato rilievi, descriverli ==========
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	**È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?** 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.101 del 12 marzo 2026, aggiornato con decreto del Presidente n. 199 del 20 maggio 2026, è stato approvato il PIAO per il triennio 2026-2028.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013? 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. 101 del 12 marzo 2026, aggiornato con decreto del Presidente n. 199 del 20 maggio 2026, per il triennio 2026-2028.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'articolo 10 del D. Lgs. 33/2013? Sì, tutti gli obblighi di pubblicazione vengono regolarmente rispettati con l'inserimento dei relativi dati nella sezione "Amministrazione Trasparente"
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Il Nucleo di Valutazione ha validato la Relazione della Performance in data 30 giugno 2026.
Eventuali osservazioni ==========		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo normativo ed economico

La pre-intesa ha avuto per oggetto la disciplina decentrata integrativa normativa degli istituti contrattuali ai sensi del CCNL del 23.02.2026 attualmente vigente, ai sensi dell'art. 7 dello stesso, il CCDI normativo che si allega alla presente relazione avrà validità fino al nuovo CCNL e potrà essere oggetto di revisione, integrazione o interpretazione autentica su richiesta di una delle parti negoziali.

Il contratto decentrato integrativo economico ha disciplinato l'utilizzo del fondo del salario accessorio, andando a quantificare le risorse assegnate per l'anno di riferimento ai singoli istituti contrattuali, che di norma vengono discusse annualmente.

Si dà atto che, a parziale modifica della precedente relazione, successivamente alla sottoscrizione dell'

Ipotesi di CCDI avvenuta in data 19 giugno 2026, non è intervenuta l'approvazione del nuovo Regolamento sulla Performance risultando pertanto temporaneamente inapplicabile. Le parti contrattuali concordano che i criteri di ripartizione e il sistema di misurazione restino disciplinati dal Regolamento sulla Performance attualmente vigente approvato con delibera di Giunta Provinciale numero 124 del 2 agosto 2012 e numero 136 del 24 agosto 2012.

Inoltre, a parziale integrazione della precedente relazione, si dà atto che si rende necessario procedere all' adeguamento delle risorse variabili del Fondo per il salario accessorio dell'anno 2026 mediante inserimento della quota pari ad € 4.774,00 corrispondente alla quota del 50% ai sensi dell'art. 61, comma 9, del D.L. n. 112/2008 versata dall'Ente Terzo per l'attività di collaudo svolta dal dipendente autorizzato, al netto degli oneri a carico dell'Ente. Le parti concordano di destinare l'importo alla generalità dei dipendenti a titolo di incremento della produttività per l'anno di riferimento.

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 2026
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 l'indennità per centralinisti non vedenti
Articolo 15 Disciplina la formazione interna
Articolo 16 Disciplina i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione
Articolo 17 Disciplina la correlazione tra i compensi aggiuntivi dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione e la retribuzione di risultato
Articolo 18 Disciplina i criteri per l'erogazione dei premi correlati alla performance e la scheda di valutazione per l'erogazione degli incentivi di produttività
Articolo 19 Disciplina la correlazione tra premi relativi alla performance e altri compensi e incentivi
Articolo 20 Tratta delle misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
Articolo 21 Tratta del rapporto di lavoro a tempo parziale e dell'elevazione del contingente
Articolo 22 Tratta della banca ore
Articolo 23 Tratta della flessibilità dell'orario di lavoro
Articolo 24 Tratta dell'elevazione di ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro
Articolo 25 Disciplina il lavoro straordinario
Articolo 26 Tratta della reperibilità e delle turnazioni
Articolo 27 Tratta del welfare integrativo

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

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 Utilizzo Fondo personale non dirigente 2026	
IMPORTO UTILIZZO FONDO – totale risorse stabili e variabili al netto delle decurtazioni	**1.060.326,64**
UTILIZZO RISORSE STABILI E VARIABILI	
Art. 59 c. 1 CCNL 2026, art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale storico non riassorbibile.	233.000,00
Art. 59 c. 1 CCNL 2026, art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale di professoinalità	65.000,00
Art. 59 c. 2 lett. j) CCNL 2026, art. 14 CCNL 2026 Differenziali stipendendiali	28.500,00
Art. 59 c. 1 CCNL 2026, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto (a carico del fondo).	61.000,00
Art. 59 c. 2 lett. m) CCNL 2026, Assegno ad personam riassorbibile per progressioni tra le aree di cui all'art. 13, comma 3.	11.100,00
Art. 59 c. 1 CCNL 2026, art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa	1.000,00
Art. 59 c. 2 lett. a) CCNL 2026 Premi collegati alla performance organizzativa/individuale/di progetto	441.526,64
Art. 59 c. 2 lett. c) CCNL 2026, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio….e maneggio	70.000,00
Art. 59 c. 2 lett. d) CCNL 2026, art. 26 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria	1.200,00
Art. 59 c. 2 lett. e) CCNL 2026, art. 84 del CCNL 2022 Indennità per specifiche responsabilità	88.000,00
Art. 59 c. 2 lett. k) CCNL 2026, art. 45, Attuazione dei piani welfare.	60.000,00

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. Al personale si applica il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance attualmente vigente.
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. 48 del CCNL 2026. 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. 59 c.3 del CCNL 2026 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. 79, comma 2 del CCNL 2022, con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3dell 'art 67 del CCNL 2018 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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche selettive per l'anno di riferimento i cui beneficiari non superano complessivamente il 50% degli aventi diritto.
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, secondo le procedure stabilite nell'Allegato "B" al CCDI, 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 2026 la spesa prevista per tali progressioni è di € 28.500,00. 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 ed essendo previsto nella sottoscrizione del contratto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi, ci si attende un incremento della produttività del personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il Fondo delle risorse decentrate è costituito secondo quanto previsto dall'articolo 79 del CCNL 16.11.2022, incrementato dall' art. 58 del CCNL 23.02.2026

L' importo unico 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, ricomprende 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 ricomprende 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 2026, 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 2026 risulta pari a € 796.862,05.

E' stato previsto un incremento di € 33.446,53 in applicaizone 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, é 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 31/12/2026.

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 alle risorse corrispondenti alle RIA e assegni ad personam dei cessati dall'anno nell'anno 2018 all'anno 2024, con esclusione del personale dei Centri per l'Impiego, già inserito nel fondo dell'anno 2025, ammonta a € 52.068,66. A questo importo vine aggiunta la quota annua relativa ai cessati nell'anno 2025, per € 1.182,48. Nella parte variabile del fondo sono state inserite le mensilità non erogate nell'anno precedente, dopo la cessazione, per € 697,35.

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.

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 € 22.000,00 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.

Sono state previste quali fonti di costituzione del fondo 2026 – 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 2025) per un importo di € 32.712,18.

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 € 9863,68, sono state proporzionalmente suddivise rispetto ai valori dell'anno 2021:
a) a incremento delle risorse variabili del Fondo risorse decentrate per € 8.669,82;
b) a incremento della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione per € 1.193,86.

Le risorse variabili finalizzate sono state incrementate ai sensi dell'art. 61 c.9 del dl 112/2008 di € 4.774,00 (al netto degli oneri sociali a carico dell'Ente di € 1.589,75); trattandosi di risorse alimentate da quote vincolate da specifiche disposizioni di legge, collegate a prestazioni professionali e correlate a rimborsi di terzi, configurano risorse variabili etero-finanziate non gravanti sul bilancio ordinario dell'ente.

Il CCNL 2022-2024 sottoscritto in data 23-02-2026 ha previsto l'inserimento di nuove risorse per il personale non dirigente.
L'art. 58, comma 1, prevede che a decorrere dall' 01/01/2024 la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 è incrementata di un imorto annuo lordo, pari allo 0,14% del monte salari del 2021. Per l'anno 2026 l'Emte ha inserito la quota annua pari ad € 5.992,34. La stessa quota è stata inserita come recupero *una tantum* per le annualità 2024 e 2025, tra le risorse variabili del fondo.
L'art. 52, conma 2, prevede la possibilità di incrementare il fondo, a decorrere dal 2025, in base alla propria capacità di bilancio, di un importo non superiore allo 0,22% del monte salari 2021. L'importo ammonta ad € 9.416,53, riporpozionato rispetto ai valiri del 2024 nel modo seguente:
a) a incremento delle risorse variabili del Fondo risorse decentrate per € 8.466,88;
b) a incremento della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione per € 949,65.
Tale incremento ha natura variabile e decorre dal 2025, per quest'ultima annualità l' Ente ne ha previsto l'incremento *una tantum* per lo stesso importo.

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 2026 (sulla base dell'attuale area del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione), disponibili sul Bilancio di Previsione 2026-2028, annualità 2026, sono quantificate in complessivi € 139.122,37, 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 € 1.193,86 ai sensi dell'art. 79, comma 3 del CCNL 16.11.2022. Oltre all'incremento di € 22.000,00 derivante dall'applicazione dell'art. 14 del d.l. 25/2025 è stato previsto un incremento di € 3.489,91 in applicaizone 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, é adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio procapite, 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 31/12/2026.

Come previsto dalla normativa contrattuale, è stata preventivamente accertata la sussistenza nel bilancio di previsione 2026-2028 annualità 2026 della capacità di spesa per l'inserimento delle risorse di cui all'articolo 79 comma 2 lett. b) del CCNL del 16.11.2022 e articolo 58 del CCNL del 23.02.2026.

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 € 154.402,28. Tale decurtazione è calcolata tenendo conto dell'incremento al limite di € 33.446,53 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 2026 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 2026 è di complessivi € 40.544,00.

L'art. 60, comma 2, del CCNL 2022-2024, che la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 sia definitivamente e stabilmente ridotta di un importo annuo determinato sulla base dei valori indicati nella colonna 3 della tabella C, calcolata con riferimento al personale in servizio ala data del 1° gennaio 2026. Tale decurtazione ammonata ad € 17.867,80.

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