



RELAZIONE TECNICA ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO – ANNO 2025
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

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 (C.I.)

Progressioni economiche orizzontali mediante attribuzione di “differenziali stipendiali”

Per l'anno 2025, si destinano risorse per l'attuazione di tale istituto contrattuale in misura tale da consentire le seguenti attribuzioni di “differenziali stipendiali”:

- Area degli Operatori: n. 0 passaggi
- Area degli Operatori esperti: n. 2 passaggi
- Area degli Istruttori: n. 3 passaggi
- Area dei Funzionari ed EQ: n. 2 passaggi

Ai fini dell'applicazione dell'istituto e della formazione delle graduatorie, distinte per categoria, si osservano le modalità ed i criteri di cui all'art. 21 del CCNL relativo al triennio 2023 – 2025.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale delle disposizioni in oggetto.

Indennità condizioni lavoro

Gli importi giornalieri relativi all'indennità prevista per le fattispecie e secondo i criteri e limiti di cui all'art. 11 del contratto integrativo di lavoro per il periodo 2023 – 2025 sono confermati come segue:

- Espletamento di maneggio valori: euro 2,50 al giorno
- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 4,00 al giorno
- Espletamento di attività esposta a disagio: euro 3,20 al giorno.

Si evidenzia che nel caso il medesimo dipendente svolga contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma forfettaria delle singole voci (massimo 5,00 euro al giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale delle disposizioni in oggetto.

Indennità di funzione -Art. 97 CCNL – Personale Polizia Locale

Viene destinato un importo complessivo pari ad euro 1.500,00 per l'attribuzione dell'indennità di cui in oggetto al personale della Polizia locale (n. 2 destinatari).

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale delle disposizioni in oggetto.

Indennità specifiche responsabilità (art. 84, comma 1, del CCNL)

Viene destinato un importo complessivo pari ad euro 6.000,00, per compensare l'attribuzione di particolari responsabilità, rientranti nelle fattispecie individuate dall'art. 12 del contratto integrativo di lavoro per il periodo 2023 – 2025.

L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario EQ ed attribuite con atto formale, anche in corso d'anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico

dipendenti inquadrati nell'area degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari ed EQ (non titolari di incarico EQ);

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

c) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità;

d) l'indennità di cui al presente articolo non spetta con riferimento a specifiche responsabilità che trovino già remunerazione mediante istituti contrattuali ad hoc od incentivi previsti da particolari norme di legge (a titolo esemplificativo e non esaustivo: incentivi IMU, incentivi per funzioni tecniche, indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022, ecc).

Le fattispecie alle quali il Funzionario EQ dovrà fare riferimento sono le seguenti:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Per l'annualità 2025 agli incarichi conferiti è attribuita la pesatura del Nucleo di Valutazione e l'importo complessivo è stato ripartito in due sottogruppi:

- € 4.500 per specifiche responsabilità facenti riferimento alle competenze individuate nel sopra citato art.12;
- € 1.500 destinati ai dipendenti con la delega di "Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe/Ufficiale Elettorale".

L'importo dell'indennità individuale è determinato sulla base dell'importo complessivo destinato a livello di ente per tale istituto contrattuale, in misura proporzionale al punteggio attribuito.

Le specifiche responsabilità del personale del Servizio Demografico attribuite con Decreto del Sindaco per lo svolgimento delle funzioni di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe e Elettorale sono riconosciute senza alcun ricorso alla pesatura.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale delle disposizioni in oggetto.

Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL)

Per l'anno 2025, l'importo dell'indennità di servizio esterno è confermato in euro 2,50 al giorno. L'indennità sarà corrisposta secondo i criteri di cui all'art. 14 del contratto integrativo di lavoro per il periodo 2023- 2025.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale delle disposizioni in oggetto.

Premi correlati alla performance individuale relativa ad obiettivi specifici

Una quota pari a complessivi euro 21.000,00 dell'incremento delle risorse variabili, effettuato ai sensi del combinato disposto dell'art. 79, comma 2, lett. c) del CCNL, si considera destinata ai premi correlati alla performance individuale del personale coinvolto nella realizzazione degli specifici obiettivi P.E.G individuati con la deliberazione di G.C. n. 60 del 05.06.2025. Tale quota sarà corrisposta in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi medesimi,

certificata dall'Organismo di valutazione, e secondo il grado di partecipazione ed apporto individuale alla realizzazione di ciascun obiettivo da parte del personale interessato, quantificato a consuntivo dal Responsabile del servizio competente.

Si applicano i criteri di cui all'art. 18 del contratto integrativo di lavoro per il periodo 2023 – 2025.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale delle disposizioni in oggetto.

Premi correlati alla performance organizzativa

Una quota pari ad euro 7.050,00 dell'incremento delle risorse variabili, effettuato ai sensi del combinato disposto dell'art. 80 comma 2 lett. a) del CCNL 2019/2021, si considera destinata ai premi correlati alla performance organizzativa complessiva dell'ente e sarà erogata a tutti i dipendenti, con esclusione del personale della Polizia Locale, in proporzione al grado di raggiungimento complessivo di tutti gli obiettivi definiti nel piano della performance / P.E.G.

Ai fini della relativa erogazione, si osservano i criteri stabiliti dall'art. 18 del contratto integrativo di lavoro per il periodo 2023 – 2025.

I periodi di congedo straordinario, astensione od aspettativa, congedo parentale di carattere facoltativo, a qualunque titolo usufruiti su richiesta del dipendente, non si considerano quale servizio prestato.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale delle disposizioni in oggetto.

Premi correlati alla performance individuale in base al sistema di valutazione

A tale istituto viene destinata la quota residuale del fondo, da erogare in base al sistema di valutazione vigente.

Si osserva la disciplina prevista dall'art. 18 del contratto integrativo di lavoro per il periodo 2023 – 2025.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale delle disposizioni in oggetto.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo unico di amministrazione.

FONDO RISORSE DECENTRATE 2025		DESTINAZIONI	
DESCRIZIONE	IMPORTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
RISORSE STABILI ALLOCATE FUORI DAL FONDO	54.637,35	INDENNITÀ DI COMPARTO – QUOTA FONDO.	16.015,50
		PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	38.621,85
RISORSE STABILI AL NETTO QUOTA ALLOCATA FUORI DAL FONDO	9.155,13	PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2025 + QUOTA ASSEGNO AD PERSONAM	9.155,13
SUB TOTALE	63.792,48	SUB TOTALE	63.792,48
RISORSE STABILI AL NETTO QUOTA ALLOCATA FUORI DAL FONDO + RISORSE VARIABILI AL NETTO INCREMENTO RISORSE ART. 79, COMMA 2, lett. c) CCNL 16.11.2022	29.300,00	INDENNITÀ DI TURNO/MAGGIORAZIONI	13.500,00
		INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO E ART. 70-BIS CCNL 21.05.2018 E ART. 84 BIS DEL CCNL 16.11.2022	4.000,00
		INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO PERSONALE SERVIZIO VIGILANZA	4.300,00
RISORSE VARIABILI AL NETTO INCREMENTO RISORSE ART. 67, COMMA 5, lett. B) CCNL	26.640,31	INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ART. 84 CCNL 16.11.2022	6.000,00

		INDENNITA' DI FUNZIONE ART. 97 – PERSONALE DI POLIZIA LOCALE CCNL 16.11.2022	1.500,00
		PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	26.640,31
SUB TOTALE	55.940,31	SUB TOTALE	55.940,31
INCREMENTO RISORSE VARIABILI AI SENSI ART. 79, COMMA 2, lett. c) CCNL 16.11.2022	28.050,00	PERFORMANCE INDIVIDUALE OBIETTIVI SPECIFICI	21.000,00
		PERFORMANCE ORGANIZZATIVA OBIETTIVI COMPLESSIVI ENTE	7.050,00
INTEGRAZIONE RISORSE VARIABILI SPECIFICHE DISP. DI LEGGE (ART. 67, C. 2, lett. C) CCNL 21.05.2018	22.759,34	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	15.200,00
		INCENTIVI IMU	7.559,34
TOTALE	170.542,13	TOTALE	170.542,13

QUADRO DI DETTAGLIO UTILIZZO RISORSE STABILI

DESTINAZIONI	
DESCRIZIONE	IMPORTO
INDENNITÀ DI COMPARTO – QUOTA FONDO.	16.015,50
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	38.621,85
PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2025 + QUOTA ASSEGNO AD PERSONAM	9.155,13
TOTALE ISTITUTI DI CARATTERE STABILE	63.792,48
ISTITUTI DI CARATTERE VARIABILE	50.424,50
TOTALE	114.216,98

C) *Effetti abrogativi impliciti.*

Non si rilevano effetti abrogativi impliciti.

D) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa.*

La corresponsione degli incentivi per la performance individuale e collettiva è correlata al sistema di valutazione della performance, secondo criteri di meritocrazia e selettività, suddividendo in fasce di merito la collocazione del punteggio ottenuto dalla valutazione conseguita. Se ne attesta la coerenza con le disposizioni di legge e il nuovo CCNL.

E) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa.*

Si attesta, per l'annualità 2025, la coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche previste dall'accordo, in quanto saranno effettuate secondo i criteri di cui all'art. 21 del contratto integrativo di lavoro 2023 – 2025, i quali prevedono che il 60% del punteggio che determina la posizione in graduatoria sia attribuito in base alle risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio precedente ed il 40% in base all'esperienza professionale maturata negli ambiti professionali di riferimento.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione.

Gli incentivi destinati alla performance organizzativa complessiva dell'ente sono correlati alla generalità degli obiettivi gestionali previsti dal PIAO 2025 ed al relativo grado di raggiungimento complessivo.

Gli incentivi destinati alla performance individuale sono correlati alla valutazione conseguita e alla realizzazione di specifici obiettivi gestionali, individuati con deliberazione di G.C. n. 60 del 05.06.2025.

Ai sensi del presente accordo ed in conformità alle "Linee guida per la valutazione della performance individuale n. 5/2019" emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica, gli incrementi del fondo per il finanziamento di obiettivi dell'ente specificamente individuati si intendono destinati ai premi correlati alla performance individuale.

La Loggia, lì 13.11.2025

Il Responsabile del Servizio Segreteria e Affari Generali
(Dott.ssa Nicoletta BLENCIO)

(N. Blencio)

