

**TORINO  
7 NOVEMBRE  
2024**

**FONDO E  
TRATTAMENTO  
ACCESSORIO**



A cura di Gianluca Bertagna

1



**REGOLE GENERALI**

2

### LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA I CONTROLLI

**1** 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 è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti.

SE DERIVANO COSTI NON COMPATIBILI CON I RISPETTIVI VINCOLI DI BILANCIO DELLE AMMINISTRAZIONI

le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile

**2** Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, inviano entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica .

Tali informazioni sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche.

Le informazioni sono trasmesse alla Corte dei conti

**3** Le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di **pubblicare** in modo permanente sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, i contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo

**4** Le pubbliche amministrazioni sono tenute a **trasmettere all'ARAN**, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL

In caso di **mancato adempimento delle prescrizioni** del presente articolo è fatto divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa. Gli organi di controllo previsti vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni del presente articolo

3

FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE	
COSTITUZIONE (ALIMENTAZIONE, QUANTIFICAZIONE, ECC)	UTILIZZO (DESTINAZIONE, UTILIZZO, ECC.)
RISORSE STABILI (o consolidate)	<p>REGOLE PRINCIPALI UTILIZZO</p> <p>Le risorse stabili sono destinate <b>prioritariamente, ma non esclusivamente</b>, ai compensi aventi natura fondamentale o fissa e continuativa (progressioni orizzontali, comparto, ecc.)</p>
RISORSE VARIABILI (a integrazione e valutazione annuale)	<p>Le somme non utilizzate un anno, se provenienti da parte stabile, sono riportate, come risorsa variabile, nell'anno successivo.</p>

COMPETENZA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMPETENZA DELLA CONTRATTAZIONE

**ARAN – RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CCNL 22.01.2004**

Risorse stabili  
*Si stabilisce, quindi, che, a decorrere dall'esercizio 2004, la somma complessiva calcolata nei singoli enti nell'anno 2003, con riferimento a tutte le fonti di finanziamento sopra elencate, con la espressa inclusione anche degli aumenti disposti dal presente contratto, costituisce un valore unitario che resta confermato stabilmente anche per i successivi esercizi finanziari, fatti salvi, naturalmente gli eventuali incrementi che potrebbero derivare da futuri interventi della contrattazione collettiva nazionale.*

Risorse variabili  
*E' evidente che le risorse eventuali, per il loro carattere di incertezza nel tempo, potranno essere utilizzate, secondo le previsioni della contrattazione decentrata, solo per interventi di incentivazione salariale che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo, con auspicabile, prioritaria attenzione agli incentivi per produttività.*

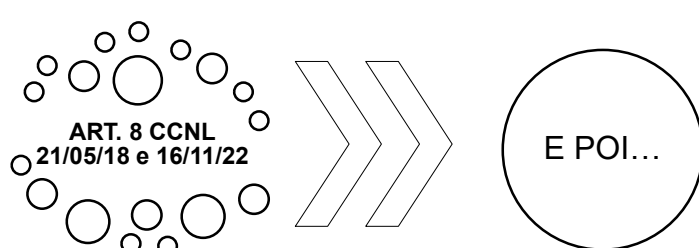
4

## CHE FARE CON IL CCI 2024? LE TRE REGOLE D'ORO DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

- 1 Un contratto integrativo mantiene l'efficacia fino alla stipula del successivo.
- 2 Un nuovo contratto integrativo, quindi, non può che decorrere successivamente alla sua stipula.  
Un contratto integrativo non ha mai efficacia retroattiva se non diversamente previsto dal CCNL.
- 3 Il contratto è unico, giuridico ed economico contemporaneamente.  
Non è obbligatorio contrattare tutti gli anni.

5

### PROCEDURE E TEMPI DEL CCI



**ART. 8 CCNL  
21/05/18 e 16/11/22**

**QUESTO SIGNIFICA CHE  
PUÒ ACCADERE CHE:**

- Un ente costituisce e contratta il fondo ogni anno;
- Un ente costituisce il fondo, ma non ritiene di contrattare nell'anno perché è ultravigente il CCI precedente;
- Un ente può decidere di contrattare solo alcune parti (stralcio) del CCI

In ogni caso è sempre un **CONTRATTO** che segue le solite regole/procedure.

- Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7.
- I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale

I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

6

**PRINCIPI CONTABILI**  
**Punto 5.2., lettera a), dell'Allegato n. 4/2 al d.lgs. 118/2011**

Fondo non costituito	<p>"In caso di mancata costituzione del fondo nell'anno di riferimento, le economie di bilancio confluiscono nel risultato di amministrazione, vincolato per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale".</p> <p>In questo caso, le uniche somme utilizzabili, se residue, sono quelle riferite alla "quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione nazionale" che a parere di chi scrive sono quelle "stabili".</p>
Fondo costituito, non contrattato	<p>"Alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate. Non potendo assumere l'impegno, le correlate economie di spesa confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio".</p> <p>Le somme quantificate nell'atto di costituzione (che non è una "delibera"), sono pertanto vincolate, sia che si tratti di risorse stabili che risorse variabili. Però, gli importi, senza il contratto siglato non costituiscono ancora "debito" e quindi non possono essere impegnate nell'esercizio. Confluiranno, quindi, nell'avanzo di amministrazione come quota vincolata, da potersi utilizzare fin da subito, anche nell'esercizio provvisorio.</p>
Fondo costituito e contrattato	<p>Si verificano le condizioni di esigibilità delle prestazioni e le somme non ancora spese nell'anno possono essere imputate al Fondo pluriennale vincolato (FPV).</p>
Fondo costituito, non necessità di contratto	<p>Se presso l'ente è già esistente un CCI che «copre l'anno», nell'anno di riferimento è possibile procedere alla sola costituzione del fondo (e relativa certificazione da parte dell'organo di revisione).</p> <p>Le somme del CCI valido sono quindi esigibili e ci si comporterà come nel caso precedente.</p>

7

**COSA DICONO LE ISTRUZIONI DELLA RGS IN MERITO AL PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE**

Si tratta di una certificazione che può essere operata:

- sia limitatamente alla costituzione del Fondo
- che nell'ambito più generale di certificazione del Contratto Integrativo.

Laddove il **Contratto Integrativo economico annuale può in taluni casi non essere ritenuto necessario**, ad esempio:

- in caso di numerosità limitate di personale,
- di ultravigenza del Contratto Integrativo precedentemente perfezionato,
- ovvero di negoziazioni ancora non perfezionate,

la misura delle risorse del Fondo **necessita di una certificazione annuale (SULLA COSTITUZIONE)** da parte dell'Organo di controllo ai sensi dell'art. 40-bis, primo comma del d.lgs. 165/2001, sia per la verifica annuale delle norme di contenimento (in ultimo la verifica del limite previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017), sia per la verifica delle risorse variabili appostate annualmente sul Fondo anche in applicazione di specifiche disposizioni di legge.

**GEN353** in caso di certificazione disgiunta va inserita, ove presente, **la data di certificazione del solo ammontare delle risorse del Fondo**; nota bene: la quantificazione delle risorse del Fondo subisce usualmente modificazioni di carattere annuale che debbono pertanto trovare – sempre annualmente – l'avallo dell'organo di controllo (es. incrementi RIA per personale cessato e/o rispetto di specifiche disposizioni di legge, anche di contenimento, ai fini della validazione della compatibilità economica prevista dall'art. 40-bis, primo comma del d.lgs. n. 165/2001);

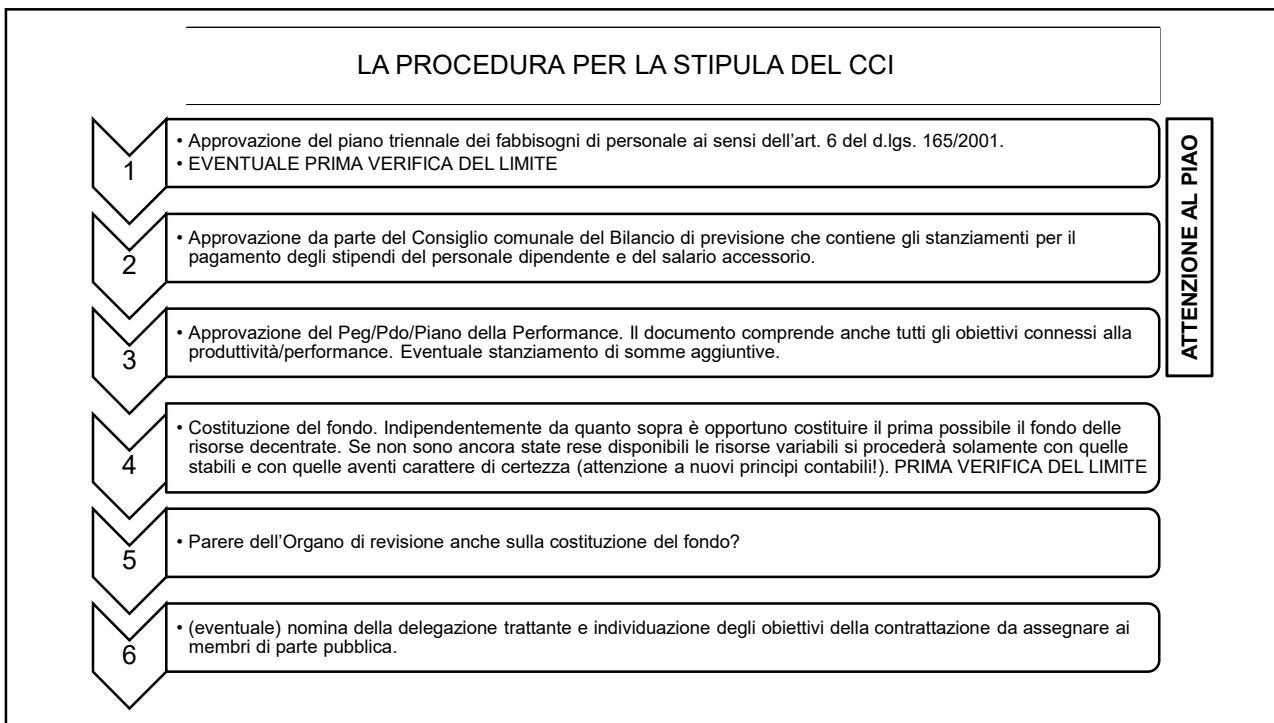
**GEN354** ancora in caso di certificazione disgiunta, va inserita, ove presente, **la data di certificazione del solo contratto integrativo**, evidentemente sulla base di una pregressa certificazione della costituzione del Fondo; nota bene: in considerazione della ultrattività di un contratto integrativo, ovvero di procedure negoziali non perfezionate, la stipula e la conseguente certificazione del contratto integrativo può avere periodicità non fissa ovvero anche risultare del tutto assente (es. in caso di numerosità limitate di dipendenti / dirigenti);

**GEN355**, in caso di certificazione **in unica soluzione** del versante delle risorse del Fondo (cioè costituzione) e del versante degli impieghi (contratto integrativo) va inserita la relativa data.

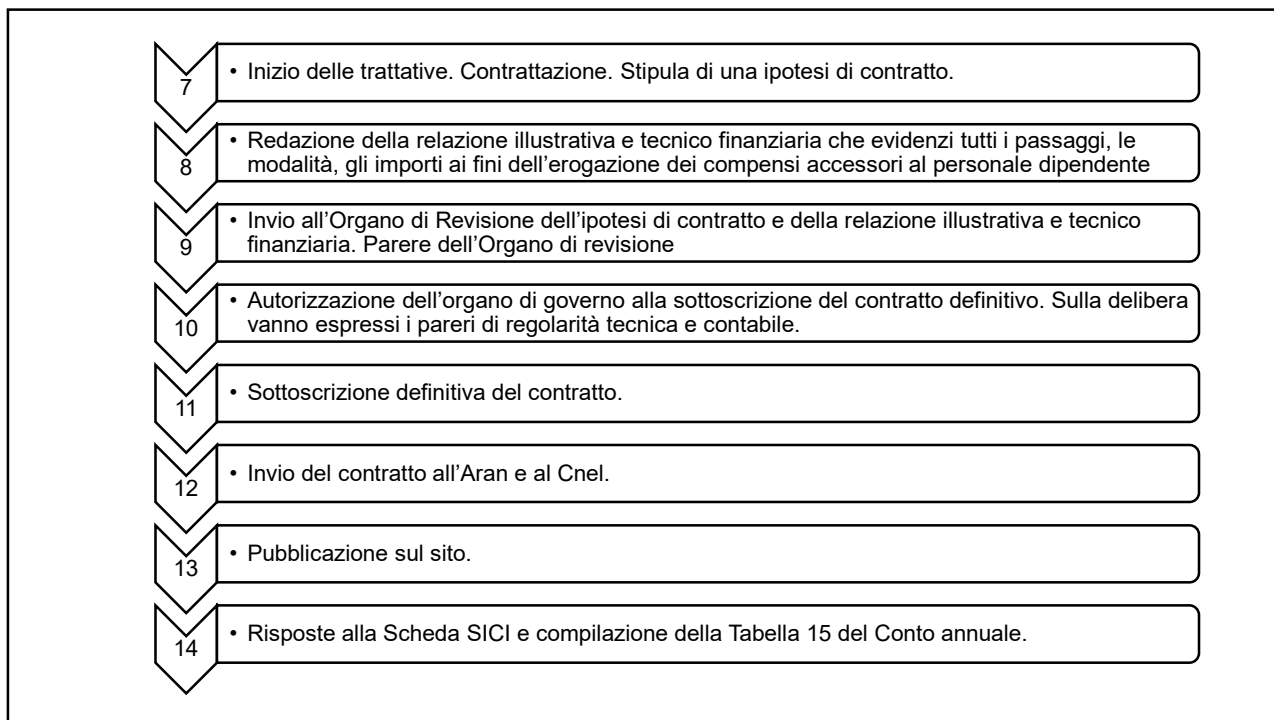
8



9



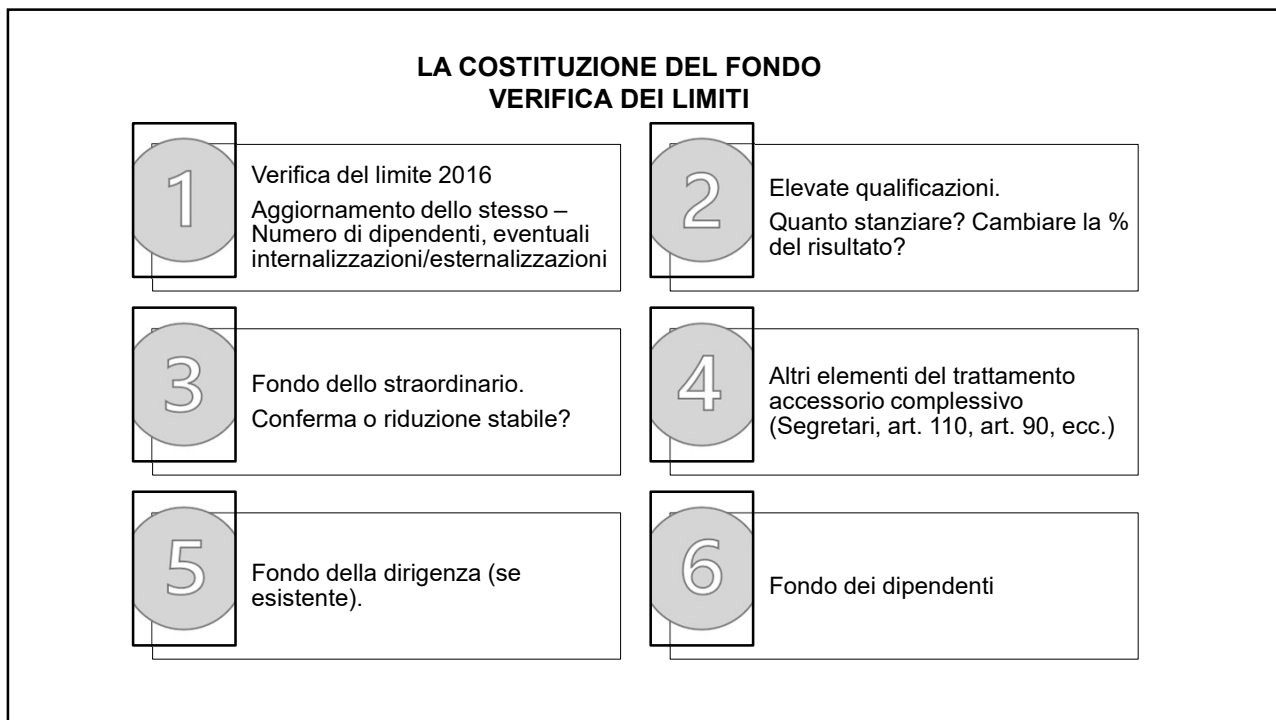
10



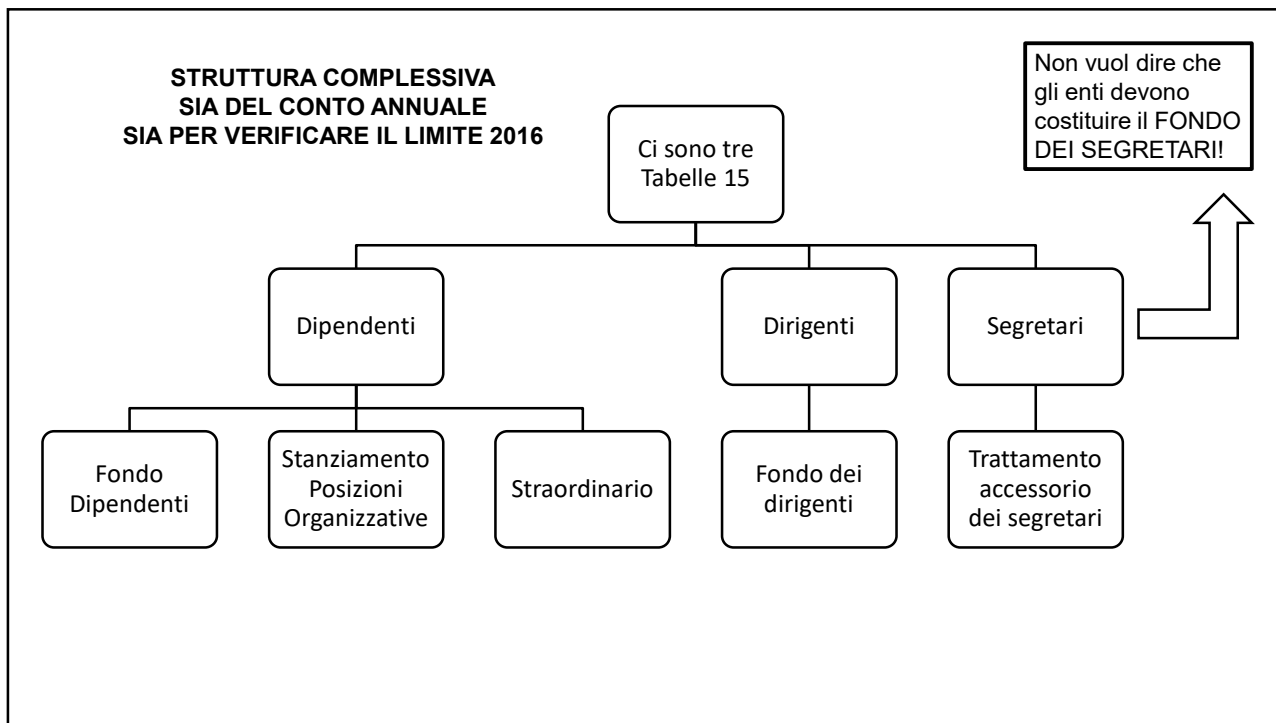
11



12



13



14

Ogni anno la bottiglia va riempita nel massimo del volume, ma rispettando le regole dei CCNL

**LIMITE ANNO 2016**

**Unico valore in Euro dato dalla somma di:**

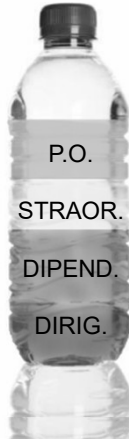
**ENTE SENZA DIRIGENZA**

- Fondo risorse decentrate dipendenti
- Fondo straordinario
- Posizioni organizzative

**ENTE CON DIRIGENZA**

- Fondo risorse decentrate dipendenti
- Fondo risorse dirigenti
- Fondo straordinario

IL LIMITE CORRISPONDE AL VOLUME DELLA BOTTIGLIA



15

**PER I COMUNI: INCREMENTO DEL LIMITE**

Chi decide dove stanziare le somme?

- Una volta trovato il nuovo limite si crea uno spazio. Ovviamente il fondo dello straordinario non si può aumentare. Quindi, rimane la possibilità di stanziare più somme per le p.o. oppure di aumentare il fondo delle risorse decentrate.
- La competenza, come tutti questi incrementi, sembra esser dell'amministrazione non essendo prevista alcuna relazione sindacale.
- L'ente, quindi, dovrà valutare attentamente le possibilità di integrazione di una o dell'altra posta.

Se si decide di aumentare il Fondo, in che voce?

- In effetti il DM dovrebbe dare maggiori assunzioni e quindi addirittura permettere agli enti di aumentare le proprie dotazioni organiche. Ci sarebbe, quindi l'art. 67 comma 5 lettera A) del CCNL 21/05/2020 che permetterebbe tale incremento.
- Ma... e se poi nell'anno successivo bisogna tornare al valore dell'anno 2016 perché i dipendenti diminuiscono?
- Forse è meglio allocare, per prudenza, le somme di incremento del fondo nella parte variabile...

**IL SUGGERIMENTO DELLA RGS**

<b>LIMITE 2016</b>	<b>100.000,00</b>	<i>dato consolidato / voci rilevanti</i>	
fondo 2018	70.000,00	<i>dato consolidato / voci rilevanti</i>	
budget p.o. 2018	20.000,00	<i>stanziamento</i>	
totale 2018	90.000,00		
n. dipendenti 31/12/2018	30	<i>aventi diritto trattamento accessorio</i>	
QMP	3.000,00	<i>da applicare a nuove unità assunte</i>	
NUMERO CEDOLINI/EMESSI	unità	% p.t.	valore
<b>A TEMPO PIENO</b>	348		348,00
<b>A P.T. 50%</b>	24	50	12,00
<b>A P.T. 75%</b>	12	75	9,00
<b>A P.T. 66 %</b>	7	66	4,62
<b>A P.T. ___%</b>			0,00
<b>A P.T. ___%</b>			0,00
<b>TOTALE CEDOLINI</b>			<b>373,62</b>
<b>TOTALE CEDOLINI/UNITA' (diviso 12 mensilità)</b>			<b>31,135</b>
Δ (differenziale dotazione)	1,135		
<b>ADEGUAMENTO</b>	<b>3.405,00</b>		
<b>LIMITE 2016 ADEGUATO</b>	<b>103.405,00</b>		

Quantificazione del limite in maniera differenziata tra FONDO e POSIZIONI ORGANIZZATIVE		
Incidenza del Fondo sul Totale anno 2018	(70.000/90.000)	77,78%
Incidenza delle P.O. sul Totale anno 2018	(20.000/90.000)	22,22%
Adeguamento del limite per l'anno di competenza		3.405,00
Incremento del limite "a favore" del Fondo	(3.405,00 x 77,78%)	2.648,33
Incremento del limite "a favore" delle P.O.	(3.405,00 x 22,22%)	756,67

16



### COME FACCIAMO AD AUMENTARE LO STANZIAMENTO PER LE EQ?

DIMINUISCO IL FONDO RISORSE DECENTRATE  
(previa contrattazione con i sindacati)

STANZIO MENO PARTE VARIABILE SUL FONDO  
(decide l'ente)

INSERISCO LA QUOTA DELLO 0,22% DEL MONTE SALARI 2018

(SOLO COMUNI) – RIEMPIO LO SPAZIO GENERATO DA ART. 33 DEL D.L. 34/2019 PER PIÙ DIPENDENTI RISPETTO AL 2018

(SOLO UNIONI) – I COMUNI TRASFERISCONO «SPAZIO» DI LIMITE

SI RIDUCE O SI ELIMINA LA DIRIGENZA  
(scelte organizzative)

SI RIDUCE QUALCHE ALTRO TRATTAMENTO ACCESSORIO  
(Maggiorazione del Segretario, Assegno ad personam art. 110 e art. 90)

PORTO AL MINIMO IL RISULTATO PER AVERE UN PO' PIÙ RETRIBUZIONE DI POSIZIONE  
(in sede di stanziamento)

**NON POSSO!!!**

**ART. 11-BIS COMMA 2  
DEL D.L. 35/2018**

Possibilità di finanziare lo stanziamento delle elevate qualificazioni con capacità assunzionale.

17

### LA COSTITUZIONE DEL FONDO PARTE STABILE

1

Confermare l'Unico Importo Consolidato 2017

2

Confermare tutte le voci del Fondo 2023

3

Sistemare la questione dei B1-B3 e D1-D3

4

Valutare la consistenza di personale nel 2024

5

Aggiornare la RIA

6

Valutare eventuali internalizz./esternaliz.

18

<b>PARTE STABILE</b>	<b>Importo Unico Consolidato</b> (art. 67 c. 1 Ccnl 21/05/2018)
	<b>Importi ex art. 67 c. 2 lett. a, b, c, d, e, f, g del Ccnl 21/05/2018</b>
	Euro 83,20 dipendenti 31/12/2015 <i>fuori limite</i>
	Differenziali p.e.o. 2016/2018 <i>fuori limite</i>
	RIA/ cessati
	Stabili personale trasferito
	Riduzione stabile dirigenti regionali
Riduzione stabile fondo straordinari	
<b>Importo su base annua Euro 84,50</b> dipendenti in servizio 31/12/2018 (fin dal 01/01/2021) <i>fuori limite</i>	
Risorse stanziati dagli enti in caso di <b>incremento stabile della consistenza di personale</b> , in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	
<b>Differenziali p.e.o. Ccnl 2019/2021 – fuori limite</b>	
<b>Differenziale costo B1-B3G + D1-D3G</b> (dal 1 aprile 2023) – <i>fuori limite AGGIORNARE!</i>	

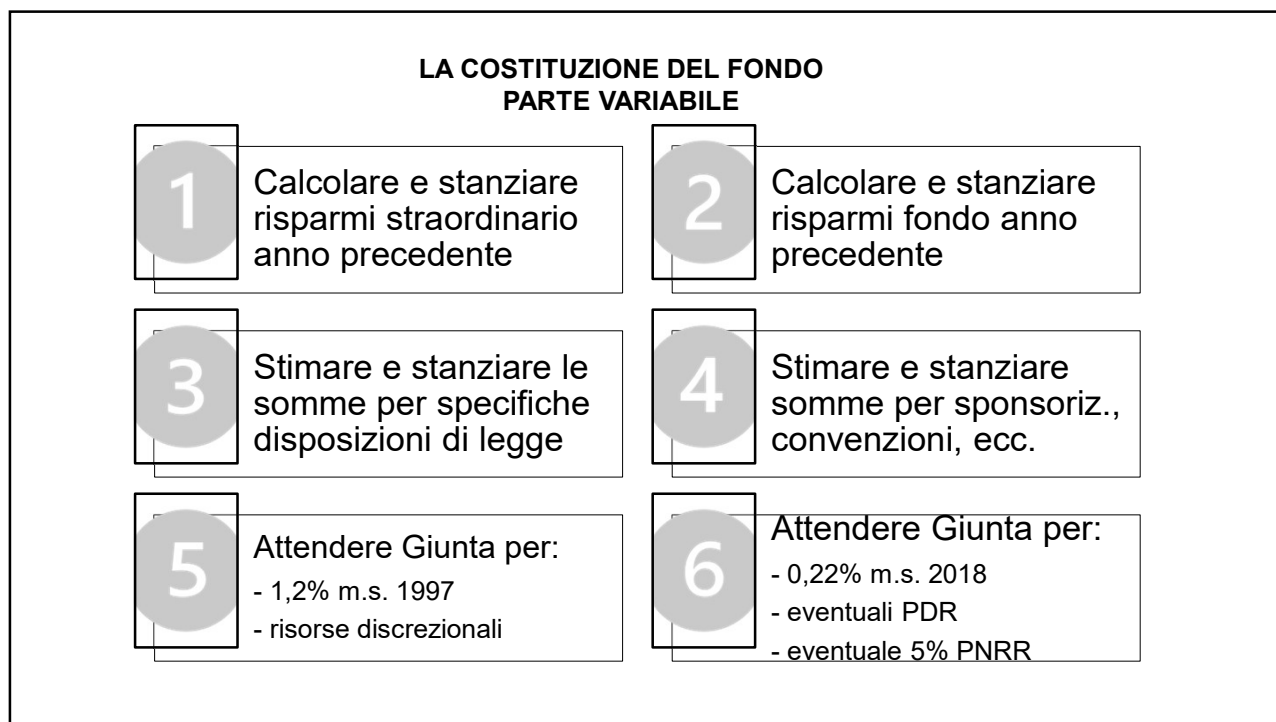
19

19

DIFFERENZIALE B1-B3 E D1-D3								
TABELLA F		DECORRENZA DAL 1/1/2023						
STIPENDIO TABELLARE ANNUO PER 12 MENSILITA'								
	Qualifica/Livello	01/01/2021	Elem. Perequativo	Retrib. Tabellare con EP conglobato				
Caegoria D	D7	32.390,20		32.390,20				
	D6	30.808,84	21,36	30.830,20				
	D5	28.818,10	21,36	28.839,46	3.341,35	3.619,80	2.714,85	
	D4	27.586,48	64,20	27.650,68				
	D3	26.457,46	96,24	26.553,70	5,50	19.908,88	14.931,66	
	D2	24.136,85	171,12	24.307,97		regime	sull'anno	
	D1	23.009,07	203,28	23.212,35		dal 2024	2023	
Caegoria B	B8	22.322,36		22.322,36				
	B7	21.609,04	235,32	21.844,36	1.038,37	1.124,90	843,68	
	B6	20.809,90	246,00	21.055,90				
	B5	20.446,31	246,00	20.692,31	10,00	11.249,01	8.436,76	
	B4	20.107,73	256,68	20.364,41		regime	per il 2023	
	B3	19.816,20	256,68	20.072,88		metterò		
	B2	19.057,53	278,16	19.335,69		nel 2024		
	B1	18.745,67	288,84	19.034,51				

20

20



21

<b>PARTE VARIABILE</b>	<b>Risorse ex art. 67 c. 3 lett. a, b, c, d, f, g, j, k del Ccnl 21/05/2018</b> Sponsorizzazioni l. 443/1997 Piani razionalizzazione d.l. 98/2011 Specifiche disposizione di legge RIA <i>una tantum</i> (rateo anno precedente) Messi art. 54 Ccnl 14/09/00, e personale case da gioco Variabili personale trasferito
	<b>Importo massimo 1,2% monte salari anno 1997</b>
	<b>Risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del Fondo per scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, anche per assunzioni a tempo determinato</b> (comprende importi ex art. 208 CdS)
	<b>Risparmi fondo lavoro straordinario</b> anno precedente e <b>Risparmi del fondo di parte stabile</b> dell'anno precedente
	<b>Risorse art. 1 comma 604 legge 234/2021:</b> fino a 0,22% monte salari 2018, fuori limite 2016, con suddivisione proporzionale 2021 tra Fondo e <i>budget</i> p.o. (fin dal 2022)
<b>Attenzione!</b> Sparisce l'incremento di parte variabile dovuta al recupero degli 84,50 euro degli anni 2021 e/o 2022	

22

22

**INCREMENTO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE**  
(art. 8, commi 3 e 4)

Al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2023 al 2026, gli enti locali che rispettano i requisiti di cui al comma 4 (...) possono incrementare, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, anche di livello dirigenziale, in misura non superiore al 5 per cento della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016.

Per i segretari comunali e provinciali, la medesima facoltà di incremento percentuale del trattamento accessorio oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è calcolata sui valori della retribuzione di posizione, spettanti in base all'ente di titolarità, come definiti dal comma 1 dell'articolo 107 del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area delle funzioni locali, sottoscritto in data 17 dicembre 2020, nonchè sul valore della retribuzione di risultato come risultante dai contratti collettivi vigenti.

23

**INCREMENTO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE**  
(art. 8, commi 3 e 4)

Tale possibilità di incremento è però riservata agli enti che rispettano i **seguenti requisiti**:

- a) nell'anno precedente a quello di riferimento avere rispettato l'"equilibrio di bilancio" di cui all'articolo 1, comma 821, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. Si tratta degli equilibri verificati con l'allegato 10 al d.lgs. 118/2011.
- b) nell'anno precedente a quello di riferimento avere rispettato i parametri del debito commerciale residuo e l'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti di cui all'articolo 1, commi 859 e 869 della legge 30 dicembre 2018, n. 145;
- c) avere una incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa del personale di cui al punto 4.2 del piano degli indicatori e dei risultati di bilancio dell'ultimo rendiconto approvato, non superiore all'8 per cento;  
Tale indice è dato da: 
$$\frac{[\text{Impegni (pdc 1.01.01.004 + 1.01.01.008 "indennità e altri compensi al personale a tempo indeterminato e determinato" + pdc 1.01.01.003 + 1.01.01.007 "straordinario al personale a tempo indeterminato e determinato" + FPV in uscita concernente il Macroaggregato 1.1 - FPV di entrata concernente il Macroaggregato 1.1)}]}{[\text{Impegni (Macroaggregato 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc U.1.02.01.01.000 "IRAP" + FPV in uscita concernente il Macroaggregato 1.1 - FPV in entrata concernente il Macroaggregato 1.1)}]}$$
- d) avere approvato il rendiconto dell'anno precedente a quello di riferimento nei termini previsti dalla normativa vigente.

24

**PRESUPPOSTO DI «MOTIVAZIONE»**

Al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi.

**PRESUPPOSTI «TECNICI»**

- a) "equilibrio di bilancio" nell'anno precedente
- b) rispettato dei parametri del debito commerciale residuo e l'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti anno precedente
- c) avere una incidenza del **salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa del personale** di cui al punto 4.2 del piano degli indicatori e dei risultati di bilancio dell'ultimo rendiconto approvato, **non superiore all'8 per cento**;  
**(ATTENZIONE: si calcola tutto l'accessorio: Fondi (dip+dir) + PO/EQ + Straordinario)**
- d) avere approvato il rendiconto dell'anno precedente a quello di riferimento nei termini previsti dalla normativa vigente.

**MODALITÀ DI CALCOLO**

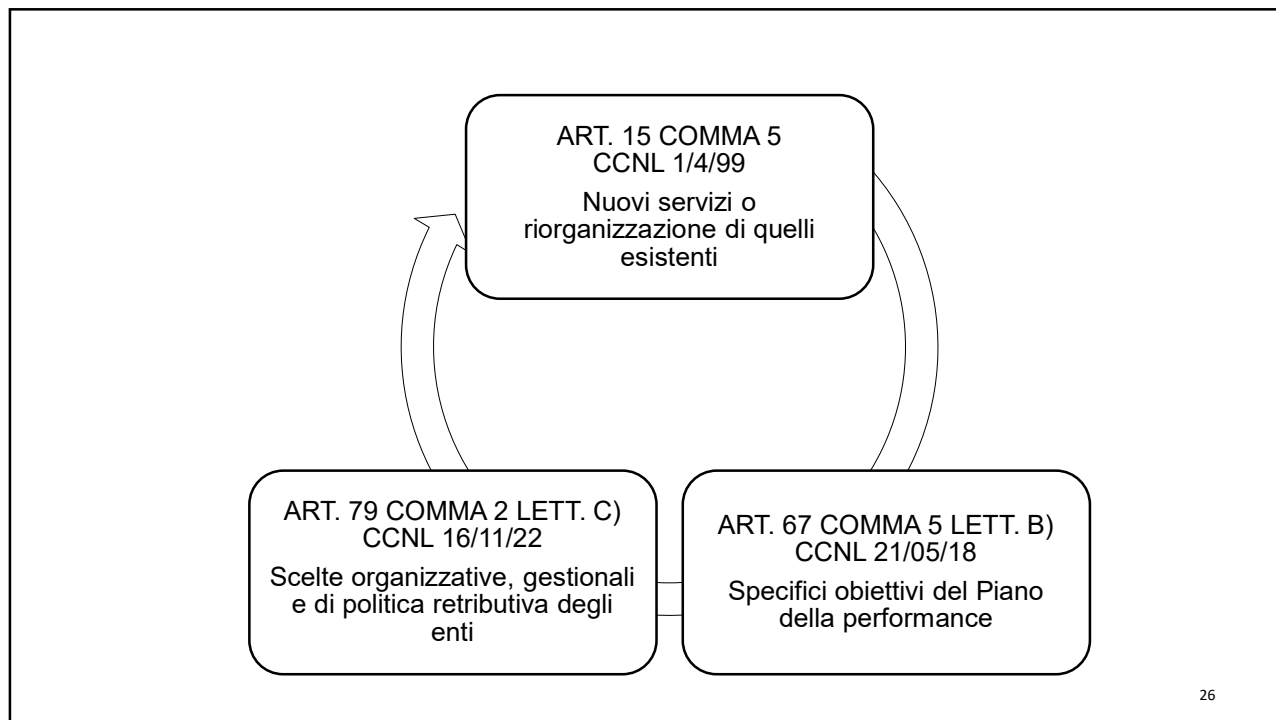
Fondo parte stabile 2016 (valore lordo): 100.000

Percentuale di massimo incremento: 5% =>>>>>> Importo max: 5.000

**DOVE INSERIRE NEL FONDO**

Parte variabile. Specifica disposizione di legge. FUORI DAL LIMITE 2016.

25



26

26

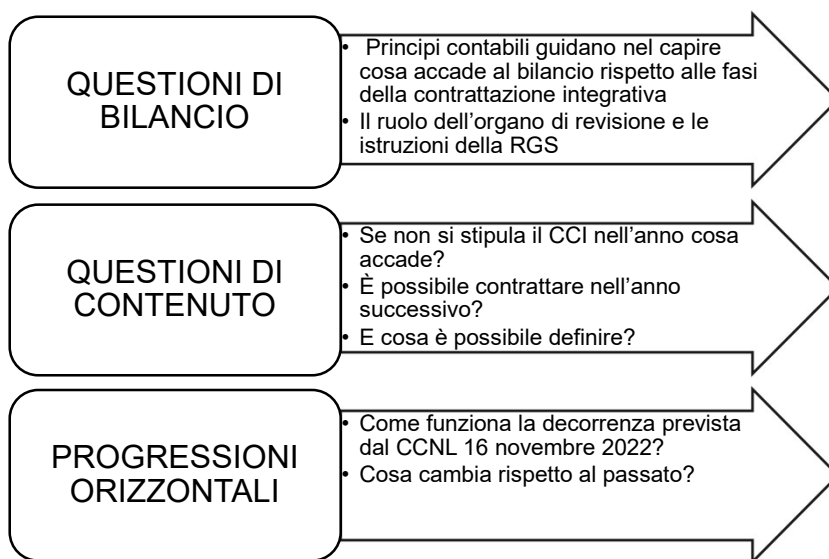
<b>ART. 79, COMMA 3 E 5 DEL CCNL 16/11/2022</b>	
<b>TABELLA PER L'AUMENTO 0,22% MONTE SALARI 2018</b>	
<b>MONTE SALARI 2018</b>	1.000.000,00 €
<b>0,22%</b>	2.200,00 €
<b>DA RIPARTIRE TRA PO E FONDO</b>	2.200,00 €
<b>ANNO 2021</b>	
<b>TOTALE RISORSE FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI ANNO 2021</b>	100.000,00 € 67%
<b>STANZIAMENTO SALARIO ACCESSORIO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2021</b>	50.000,00 € 33%
<b>ANNO 2023</b>	
<b>QUOTA 0,22% ASSEGNATA A FONDO</b>	1.466,67 €
<b>QUOTA 0,22% ASSEGNATA A P.O.</b>	733,33 €

ARAN DICE: RIPETIBILE OGNI ANNO  
È VARIABILE – OGNI ANNO PUÒ ESSERE RIMESSO  
NON SI CONSOLIDA

27

27

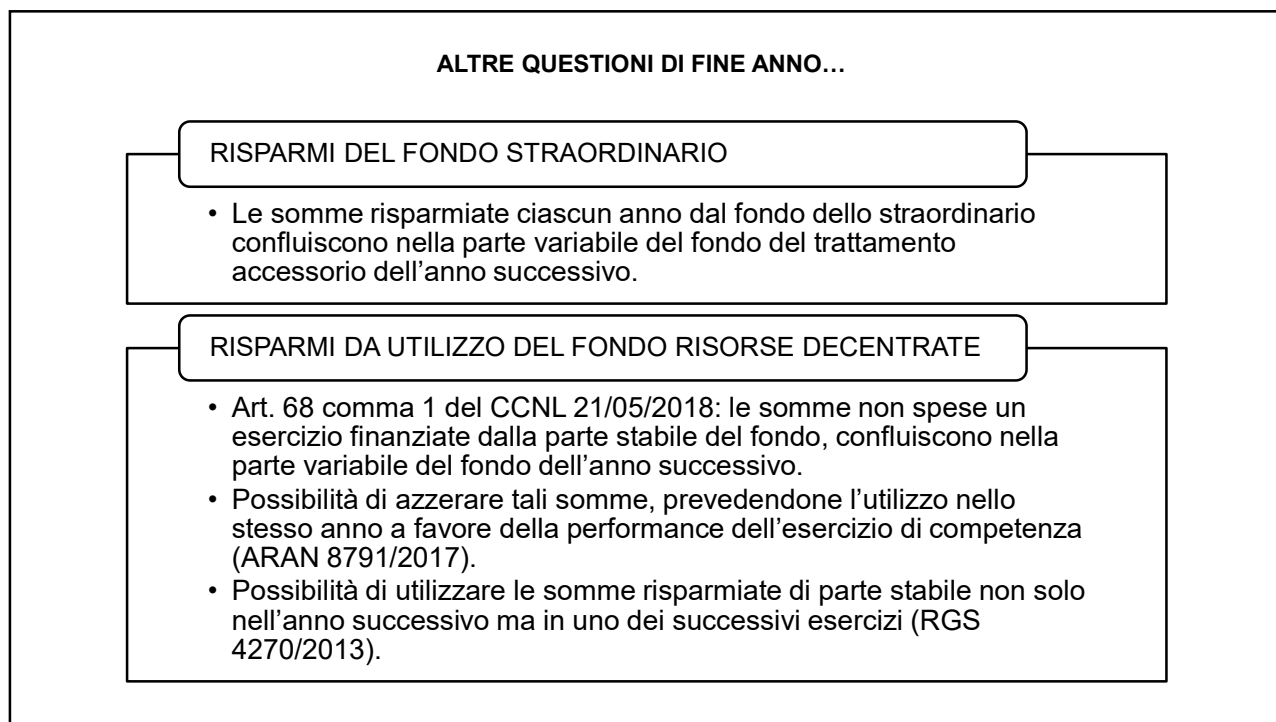
### LE QUESTIONI DI FINE ANNO IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA



28

<b>PRINCIPI CONTABILI</b> <b>Punto 5.2., lettera a), dell'Allegato n. 4/2 al d.lgs. 118/2011</b>	
Fondo non costituito	<p>"In caso di mancata costituzione del fondo nell'anno di riferimento, le economie di bilancio confluiscono nel risultato di amministrazione, vincolato per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale".</p> <p>In questo caso, le uniche somme utilizzabili, se residue, sono quelle riferite alla "quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione nazionale" che a parere di chi scrive sono quelle "stabili".</p>
Fondo costituito, non contrattato	<p>"Alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate. Non potendo assumere l'impegno, le correlate economie di spesa confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio".</p> <p>Le somme quantificate nell'atto di costituzione (che non è una "delibera"), sono pertanto vincolate, sia che si tratti di risorse stabili che risorse variabili. Però, gli importi, senza il contratto siglato non costituiscono ancora "debito" e quindi non possono essere impegnate nell'esercizio. Confluiranno, quindi, nell'avanzo di amministrazione come quota vincolata, da potersi utilizzare fin da subito, anche nell'esercizio provvisorio.</p>
Fondo costituito e contrattato	<p>Si verificano le condizioni di esigibilità delle prestazioni e le somme non ancora spese nell'anno possono essere imputate al Fondo pluriennale vincolato (FPV).</p>
Fondo costituito, non necessità di contratto	<p>Se presso l'ente è già esistente un CCI che «copre l'anno», nell'anno di riferimento è possibile procedere alla sola costituzione del fondo (e relativa certificazione da parte dell'organo di revisione).</p> <p>Le somme del CCI valido sono quindi esigibili e ci si comporterà come nel caso precedente.</p>

29



30

LA DOMANDA  
CHIAVE È:

se non stipulo  
il CCI  
quest'anno,  
cosa  
succede?

SPUNTI DI RIFLESSIONE

- L'ente nell'anno di riferimento ha già erogato diversi compensi prelevati dal fondo: in base a cosa?
- Potrebbero essere compensi previsti dal CCNL (indennità di comparto), ma anche compensi individuati dall'ente (condizioni lavoro, specifiche responsabilità, ecc.)
- Potrebbe essere che:
  - L'ente al 31 dicembre abbia già erogato tutte le indennità tranne la performance
  - L'ente al 31 dicembre non abbia erogato nulla se non le indennità correlate alle prestazioni (turno e reperibilità) o quelle fisse e continuative (comparto) o fondamentali (peo).
- Una indennità o una modifica delle sue caratteristiche decorre esclusivamente dalla data di sottoscrizione del CCI senza effetti retroattivi: a cosa serve, quindi, stipulare un contratto il 31 dicembre di un anno?
- Se rimane solo la performance da liquidare, siamo sicuri che si debba per forza stipulare un CCI ogni anno entro il 31 dicembre?
- Se si vogliono erogare indennità non già previste, che senso ha stipulare un CCI entro il 31 dicembre, visto che comunque decorrono solo dalla data della stipula in poi?


31

Quanto segue non costituisce esplicazione di un principio contabile, ma piuttosto **applicazione della disciplina della contrattazione integrativa decentrata** secondo le logiche di una sana gestione finanziaria

---

Oltre a un'adeguata, formale e definitiva costituzione del fondo per la produttività in tutte le sue componenti, qualitative e quantitative, e alla certificazione dell'organo di revisione, dovrebbe essere avvenuta entro l'anno di riferimento una tempestiva assegnazione degli obiettivi (singolari e/o collettivi) in modo che il personale dipendente all'uopo individuato abbia potuto dispiegare consapevolmente e proficuamente le proprie energie lavorative a favore dell'attività incentivata e nell'interesse finale dell'ente.

Una risposta positiva al quesito del Comune di Faedis possa essere formulata solo ed esclusivamente qualora il contratto integrativo avesse un contenuto meramente e del tutto ricognitivo di decisioni e scelte già operate in sede amministrativa



CORTE CONTE FRIULI  
VENEZIA GIULIA

DELIBERAZIONE N. 29/2018

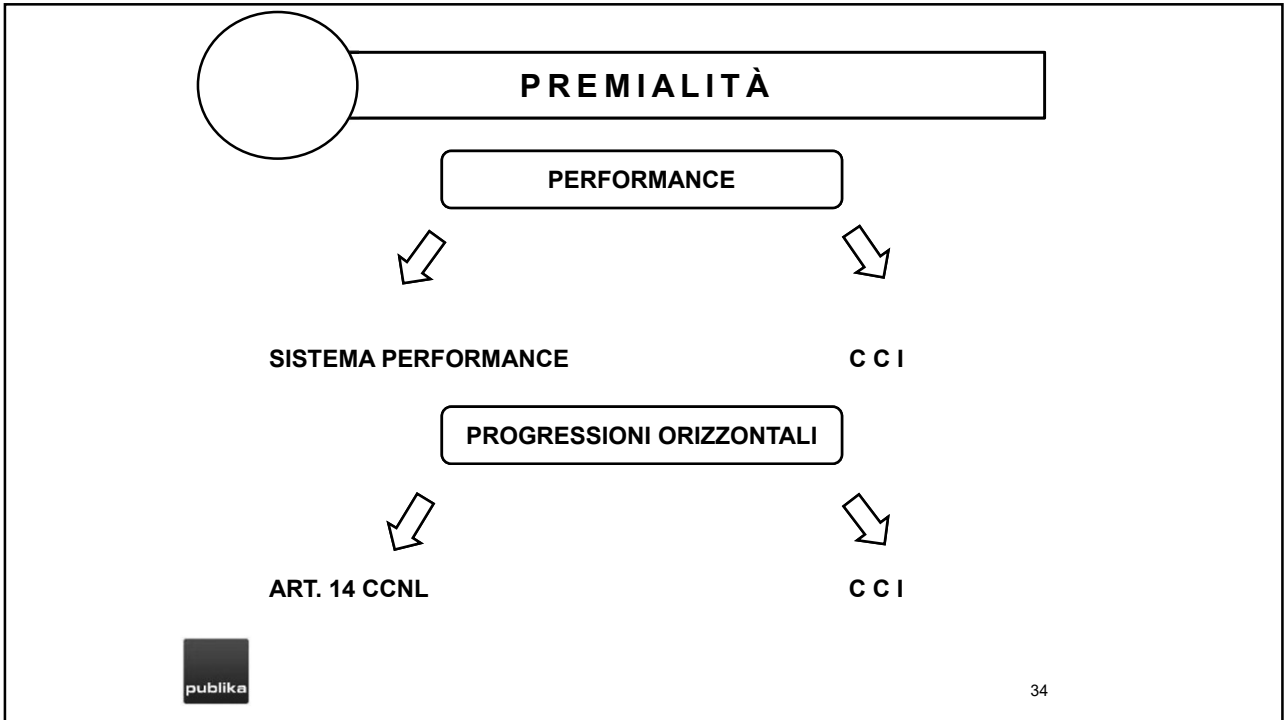
Il Comune chiede se sia legittimo effettuare la contrattazione integrativa relativa al fondo 2017 nel corso dell'anno 2018 ed erogare quindi, oltre alle varie indennità, anche le risorse destinate alla produttività sulla base dei risultati conseguiti e certificati rispetto agli obiettivi che sono stati formalmente definiti a inizio 2017.

32





33



34

34

**QUOTA PREVALENTE DEL FONDO**

ART. 80 COMMA 3 DEL CCNL 16/11/2022

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 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziata, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

**PREMIO INDIVIDUALE**

ART. 81 DEL CCNL 16/11/2022

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale...

(VEDI SLIDE SUCCESSIVA)

ALMENO IL 30% DELLE RISORSE VARIABILI (SENZA LE «PARTITE DI GIRO» COME SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE) DEVE ESSERE DESTINATO A PERFORMANCE INDIVIDUALE!!!

+

PARTE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (NON SOLO DI QUELLA DELL'ART. 80 COMMA 3) DEVE ESSERE DESTINATA AL PREMIO INDIVIDUALE

=

SE SI DESTINANO RISORSE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RIMANGONO MENO RISORSE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE E QUINDI L'IMPATTO DELLE DUE DISPOSIZIONI È MINORE

35

**ART. 79 COMMA 2**

Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:

- a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2105.2018;
- b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa;
- c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;
- d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999

Totale stanziato per tali somme: 100.000 euro

(Di cui) correlato a specifiche disposizione di legge: 20.000 euro

Base di calcolo per gli equilibri: 80.000 euro

**QUOTA PREVALENTE**

Almeno 40.000 vanno destinati ad una o più di queste finalità:

- a) performance organizzativa;
- b) performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità

**30%**

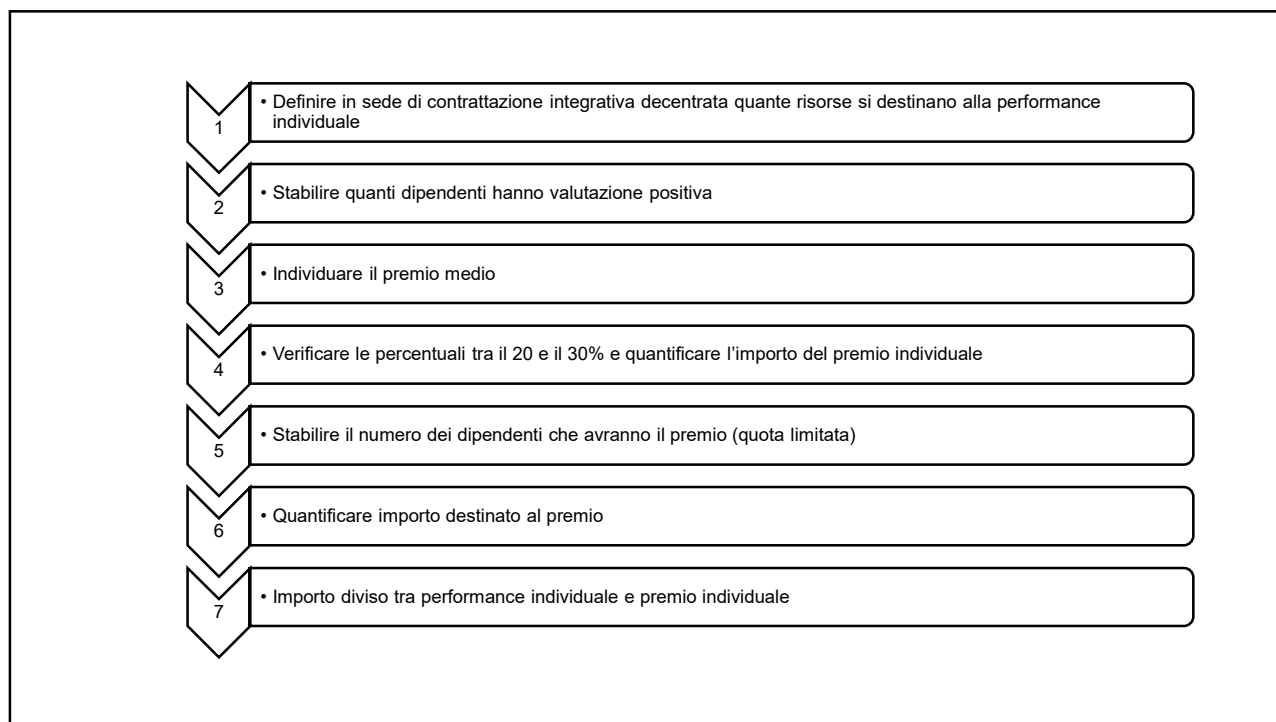
Almeno 24.000 euro vanno destinate alla performance INDIVIDUALE.

Quindi, questo ente, nell'anno di riferimento, deve destinare almeno 27.000 euro a performance INDIVIDUALE

36

<b>PREMIO INDIVIDUALE</b>	
<b>CCNL 21 MAGGIO 2018</b>	<b>CCNL 16 NOVEMBRE 2022 (VIGENTE)</b>
1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.	1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.  (UGUALE)
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.	2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi <b>destinati</b> al personale ai sensi del comma 1. <b>Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.</b>  (NOVITÀ)
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.	3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.  (UGUALE)
---	4. <b>In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.</b>  (NOVITÀ)

37



38

<b>FASE 1</b> BUDGET PERFORMANCE INDIVIDUALE 2.000,00	<b>FASE 2</b> NUMERO DIPENDENTI VALUTATI POSITIV. 10,00
<b>FASE 3</b> PREMIO MEDIO 200,00 FASE 1 / FASE 2	<b>FASE 4</b> STABILIRE PERCENTUALI PREMIO INDIVIDUALE INCREMENTO DEL 30% (VALORE BASE) 60,00 INCREMENTO DEL 20% (SE STABILITO) 40,00
<b>FASE 5 e 6</b> STABILIRE DIPENDENTI E SOMME PER PREMIO QUOTA LIMITATA DIPENDENTI 20% 2,00 SOMME DESTINATE AL PREMIO 120,00	<b>FASE 7</b> SUDDIVISIONE SOMME PREMIO INDIVIDUALE 120,00 PERFORMANCE INDIVIDUALE 1.880,00

A questo punto si procederà:

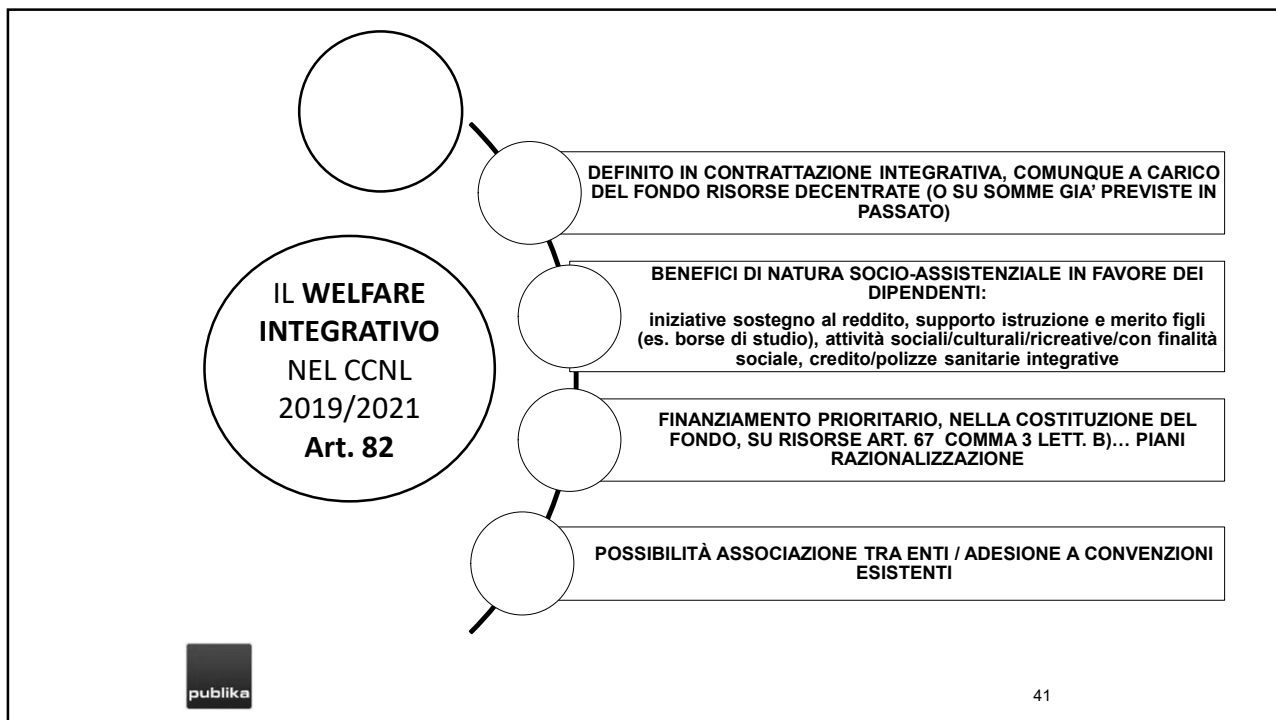
- A quantificare l'importo di performance individuale di ciascun dipendente in base ai propri criteri di riparto che tengano conto di: valutazione, presenza, tempo del lavoro, ecc.
- Erogare il premio individuale ai dipendenti che hanno ottenuto i punteggi più alti.

39

PROGRESSIONI ORIZZONTALI	
ARGOMENTO	NOVITÀ
Finanziamento e Decorrenza	La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 ed è attribuita <b>a decorrere dal 1° gennaio dell'anno</b> di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2 lett. b).
Dipendenti	Regola: chi non ne ha beneficiato negli ultimi tre anni. In contrattazione: si possono portare a due o a quattro. Assenza di procedimenti disciplinari negli ultimi due anni.
Numero di Differenziali	Stabilito in CCI. Mai più di un differenziale/dipendente per selezione.
Criteri graduatoria	Media ultime tre valutazioni annuali o disponibili. Esperienza professionale. Ulteriori criteri capacità culturali, professionali acquisite da processi formativi.
Ponderazione criteri	Valutazione - non inferiore al 40%. Esperienza professionale – non superiore al 40%.
Eccezioni	Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio della media/esperienza/capacità.

40

40



41



42

## In vista del 2025... **IL NUOVO TURN-OVER**



Fermo restando quanto previsto dall'articolo 33, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per l'anno 2025 le regioni a statuto ordinario, gli enti locali con più di 20 dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura non possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in misura superiore a un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Le economie derivanti dall'attuazione del presente comma restano annualmente acquisite ai bilanci degli enti.