



FONDO ANNO 2025 - PERSONALE DIRIGENTE

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		Pre-intesa del 16/10/2025 (ipotesi di accordo)
Periodo temporale di vigenza		Anno 2025 parte economica
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Dott.ssa Mattia Manganaro Vice - presidente: Dott. Umberto Bertezzo Parte Sindacale: Organizzazioni sindacali presenti: CISL FP - Mauro Cobelli UIL FPL - Cristian Perversi
Soggetti destinatari		Personale Dirigente del Comune di Corsico
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) ambito economico finanziario di applicazione periodo temporale 01/01/2025 - 31/12/2025; b) destinazione risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato - Anno 2025 Il CCDI si compone dei seguenti articoli: - campo di applicazione, durata e oggetto; - finanziamento retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti; - riparto del fondo tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato; - criteri per la determinazione della retribuzione di risultato; - differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato; - incarichi <i>ad interim</i> e integrazione retribuzione di risultato; - welfare integrativo; - onnicomprensività e incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge; - clausola di salvaguardia; - personale in distacco sindacale;
Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	Il presente campo sarà compilato dopo l'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori
	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Il presente campo sarà compilato dopo l'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori

adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 51 del 18/12/2024 è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2025 - 2027; - con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 52 del 18/12/2024 è stato approvato il Bilancio di Previsione per il triennio 2025 - 2027; - con Deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 15/01/2025 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2025/2026/2027 ai sensi dell'art. 169 del D.lgs. 267/2000; - con Deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 26/03/2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (P.I.A.O.) che assorbe il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza, cui hanno fatto seguito le Deliberazioni di Giunta Comunale n. 126 del 13/08/2025 e n. 149 del 23/10/2025 Per quanto di competenza è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 (ora vedasi D.Lgs. n. 33/2013). Nel sito istituzionale del Comune di Corsico vengono pubblicati i contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e illustrativa, nonché le informazioni trasmesse annualmente al Ministero dell'economia e delle finanze sui costi della contrattazione integrativa (art. 21, comma 2, D.Lgs. 33/2013). Non appena l'accordo verrà sottoscritto in via definitiva sarà oggetto di pubblicazione. La Relazione sulla Performance relativa all'anno 2024 è stata validata dal Nucleo di Valutazione con proprio verbale n. 24 del 26/06/2025 ed approvata dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 101 del 30/06/2025. La Relazione sulla Performance relativa all'anno 2025 sarà validata dal Nucleo di Valutazione entro il mese di giugno 2026 e pubblicata sul sito web istituzionale dell'Ente, sezione amministrazione trasparente, sottosezione performance.
Eventuali osservazioni	Nessuna	

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del Fondo Dirigenza (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 dell'articolato del contratto

Si è proceduto alla predisposizione del nuovo CCDI per il personale Dirigente del Comune di Corsico per l'anno 2025 giungendo alla sottoscrizione della pre-intesa con le Organizzazioni Sindacali in data 16/10/2025, previo confronto con le stesse.

La pre-intesa trova applicazione per il personale dirigente, a tempo indeterminato e/o a tempo determinato e ha vigenza per la parte economica dal 01/01/2025 al 31/12/2025.

Il testo del contratto collettivo integrativo 2025 risponde alle direttive impartite alla Delegazione trattante di parte pubblica, approvate con Deliberazione di Giunta Comunale n. 136 del 25/09/2025, ovvero:

- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale Dirigente;
- per lo svolgimento di incarichi ad interim è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, un importo del valore pari al 30% della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. Ai sensi dell'art. 64 del CCNL Area Funzioni Locali 16/07/2024 tale previsione riguarda anche eventuali incarichi ad interim assegnati al Segretario Generale;
- destinazione di risorse alla retribuzione di risultato legata al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti in servizio nella misura minima del 15% dell'importo complessivo del fondo disponibile;
- integrazione della composizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza ex art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17/12/2020 di un importo complessivo pari ad € 109.760,70 che assorbe le risorse già destinate in passato dall'Ente a questa specifica finalità ai sensi dell'art. 26, commi 2 e 3, del CCNL 23/12/1999;
- incremento previsto dall'art. 39, comma 3, del CCNL 16/07/2024 della composizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza pari allo 0,22% del monte salari 2018 relativo ai Dirigenti per € 625,78, oneri riflessi e IRAP compresi;
- per le voci eventuali relative agli importi residui non utilizzati nell'anno precedente che incrementano una tantum le risorse, devono essere debitamente accertate e dichiarate dal Collegio dei Revisori dei Conti;
- applicazione della clausola di salvaguardia ex art. 31 del CCNL 17/12/2020 determinando il differenziale nell'importo che consente di conseguire l'80% della retribuzione precedente, ove possibile, e di determinare le risorse da accantonare a copertura del conseguente onere dalla voce "indennità di posizione";

Esame in dettaglio degli articoli

Art. 1 “Campo di applicazione, durata e oggetto” disciplina il campo di applicazione e la durata annuale del CCDI per la parte economica.

Art. 2 “Finanziamento retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti” individua l'importo totale del Fondo per il corrente anno 2025.

Art. 3 “Riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato (art. 35, comma 1, lett. a)” prevede che tale Fondo è determinato annualmente dall'Amministrazione nel rispetto dei limiti finanziari posti dalla normativa vigente e che una quota dello stesso è destinata almeno per il 15% alla retribuzione di risultato. Per il 2025 detta percentuale viene stabilita nel 29,17%.

Le eventuali risorse finalizzate per la retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora ciò non sia stato oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

Art. 4 “Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. b)” disciplina i criteri di erogazione della retribuzione di risultato che avviene sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai Dirigenti, previa definizione degli obiettivi annuali e del conseguimento di una valutazione positiva effettuata annualmente dal Nucleo di Valutazione sulla base del sistema adottato dall’Ente.

Art. 5 “Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. b)” introduce per i Dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall’Ente, una retribuzione di risultato con importo più elevato pari al 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla complessiva retribuzione di risultato loro spettante. I Dirigenti interessati a tale differenziazione sono pari al 10% dei Dirigenti, arrotondato all’unità superiore e, comunque pari ad almeno un’unità, in servizio al 31 dicembre e per l’intero anno di riferimento. Per l’attribuzione del differenziale di risultato sono stabiliti i seguenti criteri: a) punteggio complessivo più alto conseguito nella valutazione di riferimento; b) in caso di parità, punteggio più alto della media della valutazione conseguita nell’ultimo triennio; c) ad ulteriore parità, il trend della valutazione più favorevole nell’ultimo triennio; d) ad ulteriore parità, alla/al dirigente più anziano nel ruolo.

Art. 6 “Incarichi ad interim e integrazione retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. c)” attua quanto disposto dal CCNL 16.07.2024 in relazione alla retribuzione di risultato per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati secondo l’ordinamento dell’Ente, limitatamente al periodo di sostituzione. L’importo previsto a titolo di risultato è pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l’incarico.

Art. 7 “Welfare integrativo (art. 35, comma 1, lett. d)” prevede la possibilità che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, vengano individuate misure di welfare integrativo e le relative risorse complessive ad esse destinate. Per l’anno 2025 non vengono previste dette misure.

Art. 8 “Onnicomprensività e incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 35, comma 1, lett. e)” conferma il principio di onnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, come regolato dalla normativa vigente, chiarendo che le somme risultanti dall’applicazione del principio dell’onnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, garantendo comunque una quota del 90% a titolo di retribuzione di risultato al Dirigente che ha reso la prestazione. Al fine di garantire una correlazione e il bilanciamento tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti si stabilisce un meccanismo che prevede l’applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni, in ragione del valore degli incentivi in oggetto.

Art. 9 “Clausola di salvaguardia (art. 35, comma 1, lett. g)” attua l’art. 31 del CCNL 17.12.2020 che prevede il riconoscimento di un differenziale di retribuzione di posizione al Dirigente a cui sia conferito un nuovo incarico tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell’Ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell’incarico dirigenziale in corso. Il differenziale viene individuato in percentuali variabili e sulla base di specifici criteri.

Art. 10 “Personale in distacco sindacale (art. 35, comma 1, lett. i)” specifica che il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni *ad personam* o RIA in godimento e di un elemento di garanzia della retribuzione la cui percentuale è fissata nella misura del 60%. Tale quota viene erogata con carattere di fissità e periodicità mensile.

B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti relativamente all'annualità 2025 viene come di seguito destinato:

Utilizzo del Fondo (voci di uscita)	Euro
Retribuzione di posizione	€ 145.503,95
Retribuzione di risultato	€ 59.935,17
TOTALE	€ 205.439,12

C. Effetti abrogativi impliciti

Non vi sono effetti abrogativi impliciti.

D. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni contenute nel presente accordo sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità a cui si ispira il CCNL 16/07/2024.

Ai Dirigenti si applicano i criteri adottati dal Sistema di misurazione e valutazione della Performance vigente nell'Ente.

Il Nucleo di Valutazione predispone la pesatura delle posizioni dirigenziali in virtù di parametri quali: numero risorse umane assegnate, incidenza dei livelli gerarchici direttivi sul totale dei dipendenti assegnati, importo assegnato alle spese e alle entrate, numero dei programmi gestiti come da glossario contabile, complessità del sistema relazionale di riferimento, grado di responsabilità delle attività assegnate e rilevanza strategica dei programmi gestiti.

Si fa pertanto riferimento alla Delibera di Giunta Comunale n. 129 del 14/10/2024 ad oggetto *"Approvazione graduazione delle posizioni dirigenziali a seguito di ridefinizione della macrostruttura dell'Ente approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 119 del 25/09/2024"* che inerisce alla pesatura delle posizioni dirigenziali ed al relativo sistema di valutazione, secondo le norme di legge e del CCNL che disciplinano la valutazione dei Dirigenti.

I risultati delle attività svolte dai Dirigenti sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione in base a criteri predeterminati dal sistema di valutazione in essere nell'Ente.

Il contratto prevede che alla retribuzione di risultato non può essere destinata una percentuale inferiore al 15% delle risorse complessive, come indicato al comma 5, dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020. La liquidazione del premio di risultato viene graduata secondo specifiche tabelle parametriche basate sul punteggio ottenuto, a condizione che la valutazione del Dirigente sia positiva.

Nell'ottica del riconoscimento del merito, all'art. 5 è previsto l'istituto della "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato", secondo il quale ai Dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato pari al 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla complessiva retribuzione di risultato di loro spettanza. L'istituto si applica solo al 10% dei Dirigenti valutati, arrotondato all'unità superiore e, comunque pari ad almeno una unità, in servizio al 31 dicembre e per l'intero anno di riferimento, nel rispetto dei seguenti criteri:

- punteggio complessivo più alto conseguito nella valutazione di riferimento;
- in caso di parità, punteggio più alto della media della valutazione conseguita nell'ultimo triennio;
- ad ulteriore parità, il trend della valutazione più favorevole nell'ultimo triennio;
- ad ulteriore parità, alla/al dirigente più anziano nel ruolo.

Il contratto disciplina, inoltre, l'istituto dell' *"interim"*, con riferimento alla retribuzione di risultato, per lo svolgimento di incarichi con i quali è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati secondo l'ordinamento dell'Ente, limitatamente al periodo di sostituzione. L'importo previsto a titolo di

risultato è pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

Infine, nell'ottica della parametrizzazione ed equità dei compensi erogati, l'art. 8 del CCDI stabilisce, per tutte le forme di incentivazione consentite per il personale Dirigente, un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni, in ragione degli incentivi, come da tabella che segue:

Incentivi	% riduzione retribuzione risultato
Incentivi inferiori a € 5.000,00	nessuna
Da € 5.000,10 a € 10.000,00	10%
Pari o superiori a € 10.000,10	30%

E. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Non pertinente con il CCDI Dirigenti

F. illustrazione dei risultati attesi dalla definizione economica del fondo della Dirigenza, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il presente CCDI conferma un'impostazione incentivante sia sotto il profilo degli importi riconosciuti ai Dirigenti come retribuzione di posizione sia sotto il profilo degli importi riconosciuti a titolo di retribuzione di risultato e sono coerenti con gli atti di programmazione adottati dall'Ente, specie con quegli obiettivi finalizzati al miglioramento progressivo dell'efficienza e della razionalizzazione dell'organizzazione, previsti all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 26/03/2025 e successivamente modificato ed integrato con le Deliberazioni di Giunta Comunale n. 126 del 13/08/2025 e n. 149 del 23/10/2025.

FONDO ANNO 2025 - PERSONALE DIRIGENTE

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I - La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per il 2025 è stato definito in conformità al disposto degli artt. 57 del CCNL 17/12/2020 e 39 del CCNL 16/07/2024, ovvero in un unico importo annuale nel quale sono confluite tutte le risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2020, anno di sottoscrizione del previgente contratto, comprensive delle risorse di cui all'articolo 56 del medesimo contratto, già ricomprese nel Fondo nella costituzione per l'anno 2020.

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti anno 2025 ante riduzione per incremento del salario accessorio del Segretario Comunale è il seguente:

Descrizione	Importo 2025
Risorse stabili	€ 205.197,66
Risorse variabili	€ 2.065,81
Totali	€ 207.263,47

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

L'importo del Fondo pari ad **€ 205.197,66** è stato definito come unico importo annuale derivante dalle seguenti risorse:

CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2, lettera a, importo consolidato annuale risorse certe e stabili anno 2020	€ 85.522,02
CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2, lettera a, importo art. 56, c. 1, 1,53% Monte Salari 2015	€ 4.197,60
CCNL 16/07/2024 art. 39, c. 1, 2,01% M.S. 2018	€ 5.717,34
CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2, lettera b, risorse previste da disposizioni di legge	
CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2 lettera c, RIA personale cessato anno precedente	-
CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2 lettera c, ratei RIA personale cessato anno precedente	-
CCNL 17/12/2020 art.57, c.2 lettera d, somme principio di onnicomprensività art. 60	-
CCNL 17/12/2020 art.57, c.2 lettera e, risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali	€ 109.760,70
TOTALE COMPLESSIVO	€ 205.197,66

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione	Importo 2025
Art. 57 comma 2 lett. b) specifiche disposizioni di legge	€ 1.440,03
Art. 39, comma 3, CCNL 16/07/2024 0,22% Ms 2018	€ 625,78
Art. 57 comma 2 lett. e) (quota storica ex art. 26 comma 3 CCNL 23/12/1999 nonché la quota ex art. 26 comma 2 CCNL 23/12/1999)	
Somme non utilizzate l'anno precedente	
Altro	
Totale risorse variabili	€ 2.065,81

Sezione III - Decurtazioni del fondo

Si è proceduto a decurtare il fondo per incremento del salario accessorio del Segretario Comunale rispetto al 2016 di € 1.824,35 (vedi Modulo IV Sezione II)

Descrizione	Importo 2025
Riduzione Fondo per incremento salario accessorio Segretario Comunale rispetto al 2016	€ 1.824,35

Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo 2025
Risorse stabili	€ 205.197,66
Risorse variabili	€ 2.065,81
Riduzione fondo per incremento del salario accessorio del Segretario Comunale rispetto al 2016	€ 1.824,35
Tagli di legge	-
Residui anni precedenti	-
Totale	€ 205.439,12

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Sezione non pertinente

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

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

Non vengono regolate dal presente contratto le seguenti poste:

Descrizione	Importo 2025
Ributuzione di posizione	€ 145.503,95

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Viene regolata dal presente CCDI la somma di € 59.935,17

Descrizione	Importo 2025
Ributuzione di posizione	-
Ributuzione di risultato	€ 59.935,17
Somme rinviate	-
Altro	-
Totale	€ 59.935,17

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non vi sono destinazioni ancora da regolare

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo 2025
Somme non regolate dal contratto	€ 145.503,95
Somme regolate dal contratto	€ 59.935,17
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	€ 205.439,12

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non vi sono destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- a) attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (retribuzione di posizione) sono tutte finanziate con risorse stabili.

- b) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

La retribuzione di risultato sarà erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente, previa verifica dei risultati raggiunti, in coerenza con i principi di meritocrazia e selettività di cui al D.Lgs. 150/2009.

- c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Sezione non pertinente

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del fondo anno 2025 e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Fondo 2024	Fondo 2025	Differenza
Risorse stabili	€ 188.598,63	€ 205.197,66	+ € 16.599,03
Risorse variabili	€ 2.407,83	€ 2.065,81	- € 342,02
Riduzione per incremento del salario accessorio del Segretario Comunale rispetto al 2016	€ 2.506,74	€ 1.824,35	- € 682,39
Arrotondamenti	-	-	-
Totale	€ 188.499,72	€ 205.439,12	€ 16.939,40

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme del Fondo 2025 della Dirigenza relative all'indennità di posizione e all'indennità di risultato sono imputate ai corrispondenti interventi e capitoli di spesa del personale. La verifica tra sistema contabile e dati del fondo è costante.

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

In base all'art. 33, comma 2 del D.L. 30/4/2019, n. 34, convertito nella Legge 28.06.2019, n. 58, *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 27/5/2017, 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”*.

Il successivo D.M. 17 marzo 2020, di attuazione delle disposizioni del citato D.L. n. 34/2019, conferma l'adeguamento in aumento del limite di cui al richiamato art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 in caso di incremento del personale derivante dall'applicazione delle nuove disposizioni in materia di capacità assunzionali dei Comuni. Come a riguardo chiarito dal parere del Ministero dell'Economia e delle Finanze, nota prot. n. 12454 del 15.01.2021, i calcoli per la quantificazione dell'incremento rispetto al limite per ciascuna assunzione, devono essere effettuati distintamente per ciascuna categoria di personale interessata, dirigenti e dipendenti.

Lo stesso parere, precisa altresì che la misura dell'incremento del limite a seguito dell'assunzione a tempo pieno di una singola unità di personale, è quantificato dal rapporto tra le seguenti due grandezze:

- Fondo per la contrattazione integrativa 2018, come certificato dal collegio dei revisori, valutato al netto delle poste variabili che non rilevano ai fini della verifica del limite in oggetto (risorse non utilizzate dei Fondi anni precedenti, compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli all'Amministrazione e derivanti da condanna alle spese della controparte, ecc.);
- personale in servizio al 31 dicembre 2018 destinatario del Fondo di cui al punto precedente.

Dal momento che il numero dei Dirigenti in servizio nell'anno in corso è superiore a quello dell'anno 2018 l'Ente ha proceduto ad un adeguamento del limite di spesa 2016.

In particolare, nel 2025 si prevede di avere in servizio un numero di Dirigenti complessivamente pari a 4,00 per cui il limite di spesa viene adeguato in aumento di un importo pari ad € 48.820,68.

A tale importo viene ad essere quindi applicata una riduzione per incremento del salario accessorio del Segretario Comunale rispetto al 2016 di € 1.824,35. Il limite di spesa risulta quindi fissato in un importo complessivo di € 193.458,37.

Infine, dato atto che l'art. 11, comma 1, del D. L. 14.12.2018, n. 135, convertito nella Legge 11.02.2019, n. 12, stabilisce che il suddetto limite non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017, dai contratti nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 del D. Lgs. n. 165/2001, gli importi di cui all'art. 56, comma 1, del CCNL 17/12/2020 (corrispondente all'1,53% del monte salari dell'anno 2015), pari ad € 4.197,60 e all'art. 39, comma 1 CCNL 16/07/2024 (corrispondente al 2,01% del m.s. 2018) per un importo pari ad euro 5.717,34 non rientrano nel citato limite di spesa.

Richiamato altresì il comma 1091 della Legge 145 del 2018 ai sensi del quale “Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato eriscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75”; l'importo di cui all'art. 57 comma 2 Let. b) del CCNL 17/12/2020, pari ad € 1.440,03 nel rientra nel già citato limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle

diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo, così come sopra determinato, trova allocazione su apposito capitolo di bilancio che sarà oggetto, una volta perfezionati gli atti giuridici, di reimputazione contabile con attivazione del fondo pluriennale vincolato per quanto afferente la retribuzione di risultato.

Le somme per oneri riflessi e per IRAP trovano allocazione sugli appositi capitoli secondo la relativa classificazione del bilancio di previsione 2025- 2027 e, per la parte determinata dai compensi oggetto di variazioni di esigibilità, sarà effettuata parallelamente la reimputazione contabile con attivazione del fondo pluriennale vincolato.

IL DIRIGENTE del Settore 1 - Servizi

Dott. Umberto Bertezzolo

(firmato digitalmente ai sensi del D.lgs.vo 82/2005)

F.to

IL DIRIGENTE del Settore 2 - Programmazione economica

Dott. Cristiano Crimella

(firmato digitalmente ai sensi del D.lgs.vo 82/2005)

F.to