



RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO

Di seguito si illustra il contenuto dell'accordo decentrato integrativo per l'anno 2025 come previsto dalla Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica con la quale sono stati predisposti e pubblicati gli schemi di relazione illustrativa e di relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi, ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. 165/2001.

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

| | | |
|---|--|--|
| Data di sottoscrizione pre-intesa | | 18 dicembre 2025 |
| Periodo temporale di vigenza | | Anno 2025 |
| Composizione della delegazione trattante | | <p>Parte Pubblica Presidente: Segretario Generale – dott. Giavi Mauro Componente: Responsabile del servizio Affari Generali - dott.ssa Tomasi Angela Componenti RSU: Pradal Alice, Sapone Antonina, Giacomini Roberto Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione della pre-intesa (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL</p> |
| Soggetti destinatari | | Personale non dirigente |
| Materie trattate dal contratto integrativo | | Utilizzo risorse decentrate anno 2025 |
| Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | <p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo dovesse fare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione.</p> |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | <p>Gli obiettivi di gestione di primo livello o obiettivi generali (P.E.G.) per il triennio 2025 – 2027 sono stati approvati con deliberazione di G.C. n. 11 del 20.01.2025.</p> <p>Il Piano della Performance per il triennio 2025 - 2027 è confluito nel P.I.A.O. 2025 - 2027 ai sensi del DPR 81/2022 ed è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 48 del 24.03.2025.</p> |
| | | Il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per il triennio 2025-2027 è confluito nel P.I.A.O. 2025 - 2027 ai sensi del DPR 81/2022 ed è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 48 del 24.03.2025. |
| | | Vengono pubblicati sul sito "Amministrazione trasparente" i dati concernenti le performance, la contrattazione, gli aspetti organizzativi e quant'altro previsto dal D.Lgs n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs n. 97/2016. |



CITTÀ DI
PIEVE DI SOLIGO

| | |
|--|---|
| | L'organismo di Valutazione provvede annualmente alla validazione delle Performance. |
|--|---|

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

Premesso che:

- in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali – triennio 2019-2021;
- in data 29.07.2024 è stato stipulato il CCDI normativo per il triennio 2024-2026;

Visto l'art. 7, comma 4, del succitato CCNL del 16.11.2022, il quale individua le materie che sono oggetto di contrattazione integrativa;

Visto l'art. 8 del CCNL del 16.11.2022, il quale dispone che, "il Contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del C.C.N.L. stesso, mentre i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale;

Richiamato l'art. 79 del CCNL 16.11.2022 che fornisce la disciplina specifica delle diverse voci che alimentano il fondo per le risorse decentrate e precisamente in merito alla costituzione delle risorse decentrate stabili ammontanti nella somma complessiva di € 194.578,95 prevede:

- importo unico consolidato dell'anno 2017 (art. 79, comma 1, lettera a) CCNL 16.11.2022): tutte le risorse decentrate stabili relative all'anno 2017, come certificate dall'Organo di Revisione, comprese le risorse che hanno finanziato le progressioni orizzontali, il fondo lavoro straordinario e le quote dell'indennità di comparto a carico del fondo: € 158.863,46;
- altre risorse stabili (art. 79, comma 1, lettera a) CCNL 16.11.2022):
 - € 83,20 per le unità di personale non dirigente in servizio alla data del 31/12/2015. Tale incremento stabile è decorso dall' 01/01/2019, per un importo complessivo di € 4.284,80;
 - differenziali posizioni economiche per un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali € 1.653,02;
 - recupero R.I.A. (retribuzione individuale di anzianità) ed assegni ad personam personale cessato € 5.437,79;
- altre risorse stabili (art. 79, comma 1, CCNL 16.11.2022):
 - lett. b): € 84,50 per le unità di personale non dirigente in servizio alla data del 31/12/2018 a regime, per un importo complessivo di € 4.140,50;
 - lett. d): differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 del CCNL 16.11.2022 (incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data, per l'importo complessivo di € 2.590,58;
- altre risorse stabili (art. 79, comma 1-bis, CCNL 16.11.2022):
 - differenziali stipendiali tra B3 e B1 per le unità di personale non dirigente, per un importo complessivo di € 6.749,40 a regime, in seguito all'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale;



- differenziali stipendiali tra D3 e D1 per le unità di personale non dirigente, per un importo complessivo di € **10.859,40** a regime, in seguito all'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale;

Richiamate le deliberazioni n. 106 del 05.06.2025 e n. 212 del 04.12.2025, con cui la Giunta Comunale ha individuato, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale, le risorse di competenza giuntale da destinare alla costituzione della parte variabile del citato fondo (art. 79, commi 2 e 3 del CCNL 16.11.2022):

- € 40.825,00 derivanti da specifiche disposizioni di legge (incentivi funzioni tecniche art. 45 D.Lgs. 36/2023, incentivi per recupero evasione IMU e compensi Istat);
- € 7.500,00, ai sensi dell'art. 79, secondo comma, lettera c), correlate a scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, così destinati:
 - € 4.500,00 per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, come da deliberazione di Giunta comunale n. 106 del 05.06.2025;
 - € 3.000,00 per progetti di assistenza e supporto tecnico alle attività istituzionali dell'Amministrazione e per interventi per la sicurezza del territorio a fronte di eventi imprevedibili e urgenti;
- € 1.119,91 corrispondenti alle 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;
- € 2.100,00, pari allo 0,22% del m.s. dell'anno 2018, ai sensi dell'articolo 79, comma 3, in attuazione dell'art. 1, comma 604, della legge 234/2021;

A seguito della rideterminazione del limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, effettuata dall'Ufficio Personale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, la possibilità di integrazione del fondo è stata quantificata, tenuto conto delle cessazioni non programmate verificatesi in corso d'anno e delle relative sostituzioni, laddove effettuate, in aumento della somma di € 3.896,16.

Il Fondo 2025 costituito con determinazione n. 948 del 18.12.2025 ammonta quindi, tolta la decurtazione consolidata pari a € **6.414,43**, e l'ulteriore riduzione del fondo di € **3.705,13** ai fini del rispetto del limite imposto dall'art. 23 comma 2, del D.Lgs n. 75/2017, a complessivi € **236.004,30**, di cui destinati alla contrattazione integrativa € 42.997,52 fatto salvo il calcolo delle somme effettivamente corrisposte per le indennità non contrattate specificamente dal presente Accordo.

Ai sensi del CCI per il triennio 2024/2026 sottoscritto in data 29.07.2024, il fondo include le somme destinate alle varie indennità di condizioni lavoro, indennità di turno e reperibilità e indennità Polizia Locale per servizi esterni. Risultano attribuite anche per l'anno 2025 le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione come previsto dagli artt. 14 e 18 del citato CCI 2024/2026 nella somma complessiva di € 14.716,67.

La distribuzione della quota di fondo destinata alla performance individuale e organizzativa, di cui all'art. 80, comma 2, lett. a) e b), del CCNL del 16.11.2022, pari a € 42.997,52 (fatto salvo il calcolo delle somme effettivamente corrisposte per le indennità non contrattate specificamente dal presente CCI di riferimento), verrà effettuata, senza resti, con le modalità indicate dal sistema di valutazione vigente nell'ente, tenuto conto del contributo fornito da ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, e/o trasversali di unità organizzativa, e/o di ente nonché dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati. Eventuali economie sugli importi indicati tra le destinazioni non contrattate specificatamente dal contratto integrativo di riferimento saranno ridistribuite a titolo di performance individuale.



Le risorse variabili di cui sopra all'art. 79, comma 2, lettera c), del CCNL del 16.1.2022, pari ad € 7.500,00, saranno rese disponibili solo a consuntivo ed erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di produttività e qualità ai quali l'incremento è correlato, come risultante da idonea relazione che sarà predisposta dai Responsabili dei Servizi interessati.

Le restanti risorse variabili, ammontanti ad € 3.219,91, sono destinate al finanziamento degli incentivi alla performance del personale dipendente secondo il vigente Sistema di Valutazione;

Il totale dell'indennità di posizione e di risultato delle PO/EQ risulta pari a € 110.441,19, comprensivo della quota pari allo 0,22% del monte salari 2018, di cui sopra, calcolata in misura proporzionale all'importo 2021 del medesimo fondo (art. 79, comma 3, del CCNL 16.11.2022).

Di seguito si dettaglia la costituzione del Fondo salario accessorio 2025:



CITTÀ DI
PIEVE DI SOLIGO

| COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2025 | | | |
|---|----|--|-------------------|
| Parte stabile art. 79 | | | |
| comma 1 | a) | Unico importo consolidato anno 2017 | 158.863,46 |
| | a) | € 83,20 per ciascuna unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019) | 4.284,80 |
| | a) | Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali | 1.653,02 |
| | a) | Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato | 5.437,79 |
| | b) | Importo su base annua euro 84,50 dipendenti in servizio 31/12/2018 (2023) a regime | 4.140,50 |
| | d) | Differenziali p.e.o. CCNL 2019/2021 | 2.590,58 |
| comma 1 bis | | Differenziale costo B1-B3G | 6.749,40 |
| comma 1 bis | | Differenziale costo D1-D3 | 10.859,40 |
| Totale parte STABILE | | | 194.578,95 |
| Parte variabile art. 79 | | | |
| comma 2 | a) | Risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici - compensi censimento ISTAT | 3.600,00 |
| | a) | Risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici - incentivi per funzioni tecniche art. 45 - D. Lgs. n. 36/2023 | 26.775,00 |
| | a) | Risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici - recupero evasione IMU | 10.250,00 |
| | a) | Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione | 0,00 |
| | b) | 1,2% su base annua del monte salari anno 1997 esclusa la quota relativa alla dirigenza | 0,00 |
| | c) | Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retribuita dell'ente. | 7.500,00 |
| | d) | Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario | 1.119,91 |
| comma 3 | | Risorse art. 1 c. 604 L. 234/2021: fino a 0,22% monte salari 2018, fuori limite 2016 | 2.100,00 |
| Totale parte VARIABILE | | | 51.544,91 |
| DECURTAZIONI | | | |
| art. 9 co. 2- bis D.L. 78/2010 e art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014 | | | |
| | | Decurtazione permanente dall'anno 2015 = riduzione operata nel 2014 | 6.414,43 |
| | | Decurtazione ai fini del rispetto del limite art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 | 3.705,13 |
| TOTALE FONDO | | | 236.004,30 |
| VERIFICA LIMITE FONDO 2016 (art. 67, comma 7 - CCNL 21/05/2018) | | | |
| Risorse escluse dal limite | | | |
| art. 79 | | | |
| comma 1 | a) | € 83,20 per ciascuna unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019) | 4.284,80 |
| | a) | Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali | 1.653,02 |
| | b) | Importo su base annua euro 84,50 dipendenti in servizio 31/12/2018 (2022) a regime | 4.140,50 |
| | d) | Differenziali p.e.o. CCNL 2019/2021 | 2.590,58 |
| comma 1 bis | | Differenziale costo B1-B3G | 6.749,40 |
| comma 1 bis | | Differenziale costo D1-D3 | 10.859,40 |
| comma 2 | a) | Risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici - compensi censimento ISTAT | 3.600,00 |
| | a) | Risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici - incentivi per funzioni tecniche art. 45 - D. Lgs. n. 36/2023 | 26.775,00 |
| | a) | Risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici - recupero evasione IMU | 10.250,00 |
| | d) | Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario | 1.119,91 |
| comma 3 | | Risorse art. 1 c. 604 L. 234/2021: fino a 0,22% monte salari 2018, fuori limite 2016 | 2.100,00 |
| comma 3 | | Risorse art. 1 c. 604 L. 234/2021: fino a 0,22% monte salari 2018, fuori limite 2016 (Posizioni organizzative) | 999,58 |
| Totale RISORSE ESCLUSE | | | 75.322,19 |
| TOTALE FONDO | | | 236.004,30 |
| TOTALE FONDO AL NETTO DI RISORSE ESCLUSE | | | 160.682,11 |
| FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE | | | 109.441,61 |
| Risorse 0,22% monte salari 2018 fuori limite 2016 (Posizioni organizzative) | | | 999,58 |
| TOT. FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE | | | 110.441,19 |
| TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE (al netto risorse escluse) + FONDO POS. ORG. ai fini della verifica del limite | | | 271.123,30 |
| EX LIMITE FONDO 2016 da non superare - art. 23 c.2 D.Lgs 75/2017 | | | 267.227,14 |
| ADEGUAMENTO FONDO art. 33, c.2 D.Lgs 34/2019 - DPCM 17/03/2020 | | | 3.896,16 |
| NUOVO LIMITE FONDO 2016 da non superare - art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017 | | | 271.123,30 |
| DECURTAZIONE/AUMENTO PER RISPETTO NUOVO LIMITE FONDO 2016 | | | - |

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il Fondo per le risorse decentrate relativamente all'anno 2025 viene utilizzato nel seguente modo:

| UTILIZZO PRESUNTO FONDO RISORSE DECENTRATE- ANNO 2025 | | |
|---|---|-------------------|
| Art. 80 c. 1 CCNL 19-21 | Differenziali stipendiali storici | 83.099,18 |
| Art. 80 c. 1 CCNL 19-21 | Indennità di comparto | 24.165,93 |
| Art. 80 c. 2, lett. a e b) CCNL 19-21 | Performance individuale e organizzativa | 42.997,52 |
| Art. 80 c. 2, lett. b) CCNL 19-21 | Obiettivi di Performance (uscite serali) | 3.000,00 |
| Art. 80 c. 2, lett. c) CCNL 19-21 | Indennità condizioni lavoro | 3.970,00 |
| Art. 80 c. 2, lett. d) CCNL 19-21 | Indennità di turno | 7.100,00 |
| Art. 80 c. 2, lett. d) CCNL 19-21 | Indennità di reperibilità | 5.750,00 |
| Art. 80 c. 2, lett. d) CCNL 19-21 | Maggiorazioni per lavoro domenicale | 1.250,00 |
| Art. 80 c. 2, lett. e) CCNL 19-21 | Indennità per specifiche responsabilità | 13.416,67 |
| Art. 80 c. 2, lett. f) CCNL 19-21 | Indennità di funzione | 1.300,00 |
| Art. 80 c. 2, lett. f) CCNL 19-21 | Indennità P.L. per servizi esterni | 1.530,00 |
| Art. 80 c. 2, lett. g) CCNL 19-21 | Incentivi per funzioni tecniche-compensi Istat-inc.rec.evas.IMU (26775+3800+10.250) | 40.825,00 |
| Art. 80 c. 2, lett. j) CCNL 19-21 | Differenziali stipendiali anno di riferimento | 3.100,00 |
| Art. 98 c. 1, lett. c) CCNL 19-21 | Progetti P.L. finanziati con proventi sanzioni CDS | 4.500,00 |
| | TOTALE | 236.004,30 |

c) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'erogazione del premio incentivante è prevista in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III D. Lgs. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa ed avviene secondo il sistema di valutazione vigente nell'ente.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche

Alle progressioni economiche orizzontali vengono destinate risorse non superiori a € 3.100,00; le parti convengono nell'attribuire un differenziale per la graduatoria degli operatori esperti, uno per la graduatoria degli Istruttori e uno per la graduatoria dei Funzionari non titolari EQ;

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

È possibile affermare che la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2025 segue le linee di fondo del CCI vigente così come espressamente riportato per la parte economica e che i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

La verifica del raggiungimento di tali obiettivi viene effettuata dai Responsabili di servizio sia nel corso dell'anno, per monitorare la loro evoluzione, sia a consuntivo, per valutare il livello di conseguimento quali-quantitativo, con riferimento al Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), unificato con il Piano annuale degli obiettivi ed il Piano della Performance, che si qualifica come l'insieme dei piani strumentali da porre in essere annualmente per la realizzazione degli obiettivi previsti nel Documento Unico di Programmazione (DUP), il



quale si articola nella Sezione Strategica, che individua gli indirizzi strategici dell'Ente, e nella Sezione Operativa in cui viene dettagliata la programmazione operativa dell'Ente.

Pieve di Soligo, 22.12.2025



Il Responsabile del Servizio Affari Generali
dott.ssa Angela Tomasi