



La Formazione Asmel direttamente nel  
tuo Ufficio!

Ciclo di seminari online  
(webinar) gratuiti

## IL FONDO E LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2025

7 aprile 2025, dalle ore 11,30 alle 13,00

- La costituzione del fondo
  - La parte stabile
  - La parte variabile
  - L'incentivazione della performance
  - Le specifiche responsabilità
  - Le altre indennità-
- Le progressioni economiche
- Le risposte ai quesiti

ASMEL Associazione per la  
Sussidiarietà e la Modernizzazione  
degli Enti Locali

[www.asmel.eu](http://www.asmel.eu)

800165654

[webinar@asmel.eu](mailto:webinar@asmel.eu)

ESPERTO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, CONSULENTE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

AUTORE DI NUMEROSI VOLUMI, TRA CUI «IL CONTRATTO DEL PERSONALE DEGLI EE.LL. 2019/2021» (CEL EDITORE 2023), “LA GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2024), “IL CONTRATTO DEI DIRIGENTI E DEI SEGRETARI” (MAGGIOLI EDITORE 2021), “IL CONTRATTO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2018), “CONTRATTAZIONE DECENTRATA, CONTROLLI E RESPONSABILITÀ” (MAGGIOLI EDITORE 2020), “LA GESTIONE ASSOCIATA DOPO IL DL N. 95/2012” (MAGGIOLI EDITORE 2012)

DIRIGE LE RIVISTE TELEMATICHE “OGGI PA”, “IL BOLLETTINO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI”, “CITTÀ MIA”, COLLABORA CON IL SOLE 24 ORE  
GIÀ PRESIDENTE ANCI SICILIA, GIÀ COMPONENTE LA PRESIDENZA NAZIONALE ANCI, GIÀ DIRIGENTE ANCITEL

GIÀ CONSULENTE DAGLA (PRESIDENZA DEL CONSIGLIO), ANCI ED ARAN  
PRESIDENTE E COMPONENTE DI NUCLEI DI VALUTAZIONE

- ▶ Applicazione dell'articolo 79 del CCNL 16.11.2022
- ▶ Il non inserimento degli aumenti di cui alla legge di bilancio 2025
- ▶ Necessità della costituzione del fondo e di avvio della contrattazione decentrata entro il mese di aprile compatibilmente con l'approvazione del conto consuntivo; in caso di mancata applicazione matura l'inadempimento contrattuale
- ▶ Il tetto al salario accessorio disposto dall'articolo 23, comma 2, d.lgs. n. 75/2017: importo determinato per l'anno 2016
- ▶ Tetto complessivo: tesi delle sezioni di controllo della Corte dei Conti fatta propria dalla circolare della RGS n. 16/2020
- ▶ Base di riferimento: fondo contrattazione decentrata, fondo lavoro straordinario, fondo posizioni organizzative, fondo dirigenti, risorse per il trattamento accessorio dei segretari (sulla base delle indicazioni dettate dalla RGS nel conto annuale del personale 2021)
- ▶ Divieto di travaso diretto da un fondo all'altro, tranne le eccezioni previste dal CCNL (straordinario, elevate qualificazioni e fondo dipendenti, welfare integrativo)

## LE REGOLE

- ▶ Provvedimento del dirigente e/o responsabile competente
- ▶ L'intervento della giunta e/o organo di governo è richiesto solamente per la parte variabile connessa alle scelte dell'ente (fino allo 1,2% del monte salari 1997, per gli aumenti connessi alle scelte organizzative degli enti e per l'incremento fino allo 0,22% del monte salari 2018)
- ▶ Necessaria la verifica da parte dei revisori dei conti/controllo interno
- ▶ Può avvenire per la RGS sia in modo specifico sia nella verifica del contratto decentrato
- ▶ I revisori dei conti procedono anche alla attestazione delle relazioni illustrativa ed economico finanziaria ed alla attestazione del conto annuale
- ▶ Relazioni sindacali: informazione prima dell'avvio della contrattazione

## LA COSTITUZIONE DEL FONDO

- ▶ Unico importo consolidato del fondo 2017 (senza le risorse per le posizioni organizzative negli enti con i dirigenti)
- ▶ Verifiche opportune: comprendere anche i tagli per restare nei tetti e per la riduzione del personale in servizio (anno 2014 ed anno 2016); taglio per il personale ATA; riduzione per gli oneri per il reinquadramento dei vigili dalla 5° alla 6° qualifica e degli operai dalla 1 e 2 alla 3; verifica della presenza delle condizioni per l'incremento di cui ai CCNL 22.1.2004, 9.5.2006 e 11.4.2008
- ▶ RIA ed assegni ad personam dei cessati dell'anno precedente (nel tetto)
- ▶ Differenziale delle progressioni economiche del CCNL 2018 (in deroga)
- ▶ Aumento di 83,20 euro per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015 a partire dall'anno 2019 (in deroga al tetto)
- ▶ Le risorse per le alte professionalità: le varie ipotesi

## LA PARTE STABILE/1

- ▶ 84,50 euro per ogni dipendente in servizio alla data del 31.12.2018 (a prescindere che fosse part time e/o a tempo determinato) (in deroga)
- ▶ «Risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale», applicazione articolo 33 d.l. n. 34/2019 (in deroga al tetto del fondo)
- ▶ Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; 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 (in deroga)
- ▶ Quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1

## LA PARTE STABILE/2

- ▶ Conferma delle seguenti voci dell'articolo 67, comma 3, del CCNL 21.5.2018:
- ▶ Applicazione articolo 43 legge 449/1997 (la necessità del regolamento) (in deroga al tetto del fondo); proventi dei piani di razionalizzazione (in deroga al tetto del fondo); risorse previste da specifiche disposizioni di legge (chiarire quali vanno in deroga al tetto del fondo); importi derivanti dalla RIA e dagli assegni ad personam per le quote non utilizzate nell'anno precedente (incluse nel tetto del fondo); risorse per la incentivazione dei messi notificatori (in deroga al tetto del fondo); risorse per il personale delle case da gioco (in deroga al tetto del fondo); risorse per l'incremento del fondo nelle regioni e nelle città metropolitane virtuose (in deroga al tetto del fondo); integrazioni per le risorse trasferite a di trasferimento di personale in servizio per la quota dell'anno (in deroga al tetto del fondo)

## LA PARTE VARIABILE/1

- ▶ Previsioni dell'articolo 79, comma 2, CCNL 16.11.2022
- ▶ Incremento fino allo 1,2% del monte salari 1997: semplificazione del CCNL 21.5.2018 (nel tetto del salario accessorio), superamento del vincolo della contrattazione CCNL 16.11.2022 ed aumento fino allo 0,22% del monte salari 2018
- ▶ «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»
- ▶ Risorse dei fondi degli anni precedenti e del fondo per il lavoro straordinario non utilizzate (in deroga al tetto del salario accessorio)
- ▶ Incremento fino allo 0,22% del monte salari 2018

## LA PARTE VARIABILE/2

- ▶ Divieto di inserimento di risorse di parte variabile negli enti dissestati (tranne che per le somme previste da specifiche disposizioni di legge)
- ▶ Gli enti strutturalmente deficitari e in predissesto non possono aumentare le risorse di parte variabile, devono applicare le misure di riequilibrio e non possono inserire risorse aggiuntive connesse alle proprie scelte organizzative per gli enti in predissesto che utilizzano il fondo di rotazione

I VINCOLI PER GLI ENTI IN DIFFICOLTA'

- ▶ Inserimento nel tetto del salario accessorio
- ▶ In deroga l'aumento ex articolo 33 d.l. n. 34/2019
- ▶ In deroga la destinazione di una quota dell'aumento fino allo 0,22% del monte salari 2018
- ▶ Nei comuni senza dirigenti con possibile incremento in deroga finanziato dal taglio delle capacità assunzioni ex art. 11 bis comma 2 dl 135/2018 (pareri differenziati nelle Corti dei Conti, con prevalenza oggi dei pareri negativi)
- ▶ Lo spostamento di risorse con il fondo del personale dipendente

## IL SALARIO ACCESSORIO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

- ▶ «Nell'ipotesi di mancata sottoscrizione del contratto decentrato integrativo o del sostitutivo atto unilaterale entro l'esercizio, tutte le risorse non utilizzate del fondo costituito e certificato, destinate al finanziamento del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione. Per l'erogazione dei compensi dovuti in esito alla contrattazione stipulata oltre la fine dell'esercizio, l'impegno sarà assunto, anche in corso di esercizio provvisorio, ai sensi dell'articolo 187, comma 3, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, a valere sulle risorse vincolate nel risultato di amministrazione».

## LA DELIBERAZIONE DELLA SEZIONE AUTONOMIE 20/2024

- ▶ La turnazione, la reperibilità, i compensi aggiuntivi per le attività svolte in giornate festive
- ▶ La incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa
- ▶ Le altre indennità e l'applicazione del principio della ultrattività dei precedenti contratti decentrati
- ▶ Il divieto di effettuazione delle progressioni economiche

LE INDENNITA' DA CORRISPONDERE IN  
CASO DI MANCATA CONTRATTAZIONE

- ▶ Distinzione tra la incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa
- ▶ Destinazione alla performance individuale di almeno il 30% della parte variabile con esclusione in particolare degli incentivi previsti da disposizioni di legge
- ▶ Necessità di destinare risorse alla incentivazione della performance individuale ed organizzativa
- ▶ I «progetti»: gli obiettivi assegnati a gruppi di dipendenti

## LA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

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.
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 destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
4. 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.

## LA DIFFERENZIAZIONE NELLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

- ▶ Atto formale: possibile anche per gli operatori; misura massima di 3.000 euro (fino a 4.000 funzionari); superamento fino a 350 euro
- A titolo esemplificativo: specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica; attuazione norme sulla privacy; Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; responsabile dei Tributi; compiti di tutoraggio o coordinamento di personale; essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi; svolgimento di attività di comunicazione e informazione; incarichi anche temporanei a dipendenti per programmi o progetti finanziati; URP e formatori professionali; personale addetto ai servizi di protezione civile; funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace; RUP sulla base del codice dei contratti; vice segretario

## LE SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- Procedura selettiva: lavoratori che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica (in contrattazione integrativa 2 o 4). Assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; quota limitata; media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili (almeno 40%); esperienza professionale (non oltre il 40%). Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità; ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi; possibile fino al 3% per i dipendenti che non hanno conseguito tali benefici da più di 6 anni; criteri di priorità; decorrenza dallo 1 gennaio; graduatoria valida solo per l'anno

## LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

- ▶ Per i vigili: di funzione, servizio esterno, proventi delle sanzioni per le inosservanze del CdS, attività svolte per conto di privati
- ▶ Indennità professionali per personale educativo e docente
- ▶ Condizioni di lavoro
- ▶ Turnazione
- ▶ Reperibilità
- ▶ Compensi per attività aggiuntive in giornate festive
- ▶ Risorse previste da specifiche disposizioni di legge
- ▶ Messi notificatori

## LE ALTRE INDENNITA'

- ▶ Iniziative a sostegno del reddito delle famiglie, supporto alla istruzione e promozione del merito dei figli, contributi per attività culturali e/o sportive e/o ricreative, anticipazioni e/o prestiti per dipendenti in condizioni di difficoltà finanziarie, polizze sanitarie integrativa: elencazione esemplificativa
- ▶ Tetto delle risorse già destinate a queste finalità
- ▶ Le risorse in aumento del fondo spostate a questa finalità vanno incluse nel tetto del salario accessorio del 2016
- ▶ La esclusione delle somme erogate come welfare integrativo dalle basi di calcolo della imposta sul reddito e da quella per i contributi previdenziali
- ▶ Possibilità di gestione associata con altri enti locali

## IL WELFARE INTEGRATIVO

- ❑ Raffronto con dipendenti in servizio al 31.12.2018: dato medio anno
- ❑ Sponsorizzazioni: regolamento e contrattazione destinazione
- ❑ Aumento per l'incremento del personale e/o dei dirigenti ha natura vincolante
- ❑ Incentivo funzioni tecniche: inserimento o meno nel fondo e comunque risorse che maturano nell'anno
- ❑ Differenziali progressioni economiche cristallizzati
- ❑ Revisione dei fondi ed eventuali aumenti

## LE RISPOSTE AI QUESITI/1

- ▶ Risorse per comparto unico Sardegna: inserimento nel fondo (da chiarire se in deroga), ripartizione con le regole dei CCNL, partecipazione EQ e dirigenti
- ▶ Inclusione nel tetto del fondo delle risorse derivanti dai proventi delle sanzioni al Codice della Strada, salvo che per la quota derivante da aumenti delle riscossioni
- ▶ Incrementi per stabilizzazioni personale precario
- ▶ Tetto dei diritti di rogito da calcolare su base annua

LE RISPOSTE AI QUESITI/2

- ▶ Progressioni economiche decorrenza dallo 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCDI che le finanzia
- ▶ Non vi sono nei CCNL e nelle leggi previsioni per la riduzione del fondo in caso di diminuzione del personale
- ▶ Determinazione risorse per le elevate qualificazioni
- ▶ Aumento risorse per le elevate qualificazioni: possibile la deliberazione unilaterale?

LE RISPOSTE AI QUESITI/3