

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2026/2028 PER LA
RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DI CUI ALL'ART. 79 DEL CCNL DEL
COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 16 NOVEMBRE 2022 E ALL'ART. 58 DEL CCNL DEL 23
FEBBRAIO 2026
ANNUALITA' 2026**

Il giorno 3 del mese di agosto dell'anno 2026 presso la sede dell'Istituto Ricerche Economico Sociali del Piemonte, in Via Nizza 18 – TORINO, si sono riunite le delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Sindacale composte come previsto all'art. art. 7 comma 2 del C.C.N. L. del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 23 febbraio 2026.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Deliberazione del Consiglio di Amministrazione N. 19 del 16 aprile 2026

Il Presidente

Sara MARCHETTI	F.TO IN ORIGINALE
----------------	-------------------

I Componenti

Maria Cristina MIGLIORE	F.TO IN ORIGINALE
-------------------------	-------------------

Giuseppe MOSSO	F.TO IN ORIGINALE
----------------	-------------------

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE R.S.U

Martino GRANDE	F.TO IN ORIGINALE
----------------	-------------------

Sara MACAGNO	F.TO IN ORIGINALE
--------------	-------------------

Daniela MUSTO	F.TO IN ORIGINALE
---------------	-------------------

**CISL:**

Simone LANDINI

F.TO IN ORIGINALE

Carlo ADORNO

F.TO IN ORIGINALE

UIL

Carlo Alberto DONDONA

F.TO IN ORIGINALE

Renato BUA

F.TO IN ORIGINALE

- visto il CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 23 febbraio 2026;
- visto l'art. 23, comma 2, del d.lgs n.75 del 25 maggio 2017 che prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- preso atto, altresì, che il totale complessivo del fondo 2026 non supera il corrispondente importo dell'anno 2016 e ammonta complessivamente ad euro 159.445,00 al netto dell'importo destinato alle Elevate Qualificazioni;
- visto l'accordo sindacale sottoscritto in data 12/06/2026 tra la delegazione di parte pubblica e le rappresentanze sindacali della dirigenza, finalizzato alla rideterminazione delle risorse decentrate parte stabile cui si rinvia;
- preso atto che con determinazione n. 89 del 27/04/2026 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate, nel rispetto di quanto previsto all'art.79 del CCNL del 16/11/2022 e all'art. 58 del CCNL del 23/02/2026;
- preso atto che a seguito dell'accordo sopra richiamato è stata aggiornata la determinazione sopra richiamata recependo gli importi sopra specificati con nuova determinazione n. 131/2026;
- preso atto che, così come riportato nella determinazione sopra richiamata le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2026 ai sensi dell'art. 79 comma 1 del CCNL del 16 novembre 2022 e dell'art. 58 del CCNL del 23 febbraio 2026 risultano essere pari a € 159.445,00, comprensivi dell'importo pari a € 37.400,00 derivante dall'accordo sopra richiamato, al netto della decurtazione della quota dell'indennità di comparto posta a carico del



bilancio dell'Ente (ex art. 33, c. 4, lett. b e c del CCNL 98-01) per un importo pari a € 4.701,00 e al netto di quelle destinate, nel medesimo anno, al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato storico delle Elevate Qualificazioni (EQ) pari ad € 249.725,00;

- visto il prospetto rideterminato in cui vengono dettagliate le voci che vanno a comporre il fondo risorse decentrate per l'anno 2026; (All. 1)
- acquisito, ai sensi dell'art. 40 de D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., il parere del Collegio dei revisori dei Conti dell'Istituto, verbale n. 33 del 29/07/2026, relativo alla sussistenza della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;
- dato atto, altresì, che con provvedimento deliberativo n. 49 del 03/08/2026 il Cda ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del presente contratto;

tutto ciò premesso e considerato, le parti sottoscrivono il seguente contratto decentrato triennale di lavoro 2026/2028.

Art. 1

VIGENZA E CAMPO DI APPLICAZIONE

- 1 Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) disciplina le materie di contrattazione decentrata integrativa triennio 2026/2028 e riguarda per le parti economiche l'anno 2026.
- 2 Il presente CCDI si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dell'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
- 3 Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula.
- 4 Il presente CCDI conserva la sua efficacia in ogni caso fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.

- 
-
- 5 A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la performance (art.59 CCNL 23.02.2026), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
 - 6 Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle materie di cui all'art. 7 del vigente CCNL ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 e 9 del vigente C.C.N.L., l'Ente può procedere, in via provvisoria, esclusivamente in merito all'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo; il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
 - 7 Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 2

RELAZIONI SINDACALI

- 1 Per quanto attiene le relazioni sindacali, si applicano le norme legislative e contrattuali introdotte dal CCNL Funzioni Locali 2022/2024 e previste al Titolo II cui si rinvia.

Art. 3

BANCA DELLE ORE

- 1 È istituita la Banca delle ore prevista dall'art. 33, CCNL 16 novembre 2022 che contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite complessivo di cui al comma 2.
- 2 Il limite annuo complessivo di ore che possono confluire nella banca è pari a n. 608 ore, da ripartirsi tra le diverse Aree.

Art. 4

LAVORO STRAORDINARIO

- 1 Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

- 
-
- 2 La prestazione di lavoro straordinario è preventivamente autorizzata dal Dirigente responsabile dell'Area, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
 - 3 La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare di norma un arco massimo giornaliero di 10 ore.

Art. 5

LAVORO AGILE

- 1 In materia di lavoro agile, si conferma la piena vigenza del Regolamento Interno approvato con deliberazione del C.d.A. n. 60 del 28/11/2023 e degli Accordi Individuali.
- 2 È riconosciuto il buono pasto nelle giornate di prestazione lavorativa rese in modalità agile, alle condizioni previste dalla disciplina vigente e dall'art. 41 del CCNL Funzioni Locali del 23 febbraio 2026 a decorrere dal 24/02/2026.

Art. 6

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

- 1 La parte stabile del fondo è destinata a finanziare, in via prioritaria e con carattere di continuità, i seguenti istituti economici (ai sensi del CCNL 16/11/2022 e del CCNL 23/02/2026):
 - a) I differenziali stipendiali attribuiti al personale in servizio;
 - b) Quote dell'indennità di comparto a carico del Fondo;
 - c) Nuovi differenziali stipendiali.
- 2 Le risorse residue di parte stabile e le risorse variabili stanziare annualmente sono ripartite tra i seguenti istituti contrattuali:
 - Premi correlati alla performance organizzativa e individuale
 - Differenziazione del premio individuale
 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL 16/11/2022)
 - Welfare integrativo (Art. 45 CCNL 23/02/2026)

Art. 7

CRITERI PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E PERFORMANCE INDIVIDUALE

- 1 Le Parti concordano che:



- a. la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
- b. le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto dell'applicazione del sistema di valutazione in vigore come di seguito riportato:

Grado di raggiungimento della performance attesa	Trattamento economico accessorio
inferiore o uguale al 50%	Zero
>51% - 60%	60%
>61% - 70%	70%
>71% - 80%	90%
>81% - 85%	95%
>86% - 100%	100%

- c. la ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs 150/2009);
- 2 Per il riconoscimento del compenso è richiesta la presenza in servizio per un periodo non inferiore a tre mesi. La presenza minima di almeno 3 mesi in servizio permette di accedere al premio in maniera proporzionale ai mesi di lavoro svolto (3 mesi di servizio permettono l'erogazione di 3/12 del premio di che trattasi).
- 3 Il personale con rapporto a tempo parziale riceverà un compenso proporzionato alla percentuale di part-time assegnata.
- 4 Per l'erogazione dei premi per la performance organizzativa e quella individuale, di cui all'art. 59 comma 2 lett. a) e b) del CCNL 2022/2024, si fa riferimento ai coefficienti indicati nell'art. 8 del presente CCDI e a quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della misurazione della performance.

Le quote da destinare al presente istituto vengono stabilite annualmente.

Per il 2026:

- a) Le parti stabiliscono di destinare al presente istituto complessivi **€ 248.153,00** comprensivi dei resti risorse stabili pari ad **€ 28.783,00**;
- b) Alla performance individuale vengono destinati € 235.745,00 (pari al 95% della voce di cui alla lett. a);
- c) Alla performance organizzativa vengono destinati € 12.408,00 (pari al 5% della voce di cui alla lett. a);
- d) Eventuali resti derivanti dal non raggiungimento pieno della performance individuale ed organizzativa costituiscono economie.

Art. 8

QUOTE INDIVIDUALI PER AREA

- 1 Le parti stabiliscono, per la determinazione del premio, di avvalersi della seguente scala parametrica per il calcolo delle quote individuali per ciascuna Area.

AREA	Coefficiente *
ISTRUTTORI	0,92
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1

*Dato dal rapporto tra lo stipendio tabellare delle Aree e lo stipendio tabellare dell'area Funzionari ed EQ

Art. 9

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

- 1 In conformità ai principi di meritocrazia e selettività confermati dal CCNL 23/02/2026 (art. 48), l'Istituto adotta un sistema di premialità volto a valorizzare le eccellenze.
Si stabilisce che:
 - ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, in applicazione del sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio;
 - la misura della maggiorazione prevista al comma 1 è pari al 30% del valore medio pro-capite dei



compensi attribuiti al personale valutato positivamente. L'importo della maggiorazione verrà determinato dalla performance individuale escludendo la performance organizzativa.

- la maggiorazione del premio è riconosciuta a n. 1 dipendenti per ogni anno.

Qualora il numero di dipendenti con valutazione massima ecceda la quota di risorse destinate alla fascia di eccellenza, la Direzione, sentiti i dirigenti delle aree interessate, con provvedimento motivato, procede all'attribuzione del premio individuale.

- 2 La quota stabilita per questo istituto per l'anno 2026 è pari ad € 4.000,00.

Art. 10

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

- 1 Al personale delle aree Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è riconosciuta un'indennità di importo pari a € 3.000,00 annui lordi per l'annualità 2026. Al riguardo le parti concordano di destinare a tale Istituto la quota di € 45.000,00.
- 2 Per Specifiche Responsabilità, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022, si intendono incarichi che comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori e di particolare rilievo rispetto alle ordinarie mansioni proprie dell'Area di appartenenza. Tali incarichi sono attribuiti dal Direttore, su proposta motivata del Dirigente competente, nel rispetto dei criteri stabiliti dal presente contratto integrativo e nei limiti delle risorse disponibili.
- 3 Costituiscono, in particolare, Specifiche Responsabilità gli incarichi di coordinamento di un progetto, di un ufficio o di procedimenti amministrativi e/o metodologie di ricerca di elevata complessità, caratterizzati da autonomia gestionale e organizzativa e che rappresentino un incarico aggiuntivo rispetto alle ordinarie attività assegnate oppure un ampliamento di funzioni in ambiti non precedentemente presidiati.

L'incarico deve comportare almeno due dei seguenti elementi qualificanti:

- responsabilità nella progettazione, gestione, monitoraggio o rendicontazione di programmi e progetti finanziati con fondi europei, nazionali, regionali o di altri soggetti pubblici e privati;
- gestione continuativa di rapporti e relazioni complesse con amministrazioni pubbliche, organismi di controllo, istituzioni, partner progettuali o altri soggetti esterni, nonché coordinamento di interlocuzioni trasversali interne;

- 
-
- coordinamento di processi o progettualità caratterizzati da elevata complessità organizzativa, innovatività, rilevanza economica o coinvolgimento di una pluralità di soggetti, che richiedano attività di analisi, interpretazione e applicazione della normativa;
 - responsabilità dell'istruttoria di procedimenti amministrativi particolarmente complessi, non ripetitivi o interdisciplinari, finalizzati all'adozione di atti non standardizzati;
 - responsabilità tecnica, amministrativa o contabile nella gestione di banche dati, sistemi informativi o piattaforme istituzionali strategiche, con funzioni di riferimento trasversale per più strutture organizzative.
- 4 L'incarico aggiuntivo di specifica responsabilità è conferito a tempo determinato con cadenza annuale e decade, in ogni caso, il 31 dicembre di ogni anno, salvo conclusione o revoca anticipata.
 - 5 Gli importi e la remunerazione stabiliti annualmente in sede di contrattazione sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto di lavoro individuale.
 - 6 Durante il periodo di incarico, il Responsabile di Area, a seguito di accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente, può proporre la revoca dell'incarico affidato, con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.

Art. 11

CRITERI PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE AI FINI DELLE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

- 1 Le progressioni economiche all'interno delle aree sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati significativi per l'amministrazione e si realizzano mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali".
- 2 L'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene sulla base di criteri selettivi, per una quota limitata di dipendenti ed in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti.
- 3 I differenziali stipendiali all'interno dell'area sono attribuiti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.



- 4 Partecipano alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i soggetti che:
- risultano in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 1° gennaio dell'anno di svolgimento della selezione;
 - risultano in possesso del requisito, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la selezione, di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica attualmente in godimento pari a 3 anni (non in congedo o aspettativa non retribuiti, a qualsiasi titolo);
 - non hanno riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa nell'ultimo biennio.
- 5 I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
- a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.
 - b) esperienza Professionale: si intende per esperienza professionale l'esperienza maturata nel medesimo profilo professionale con o senza soluzione di continuità anche a tempo determinato o a tempo parziale nella stessa o altra Amministrazione del Comparto o Comparti diversi (con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione).

Le parti concordano per il triennio 2026/2028 di stabilire l'attribuzione del punteggio per la formazione della graduatoria nel modo seguente:

- a. Performance Individuale: il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale concorre alla formazione della graduatoria nella misura del 80%.
- b. Esperienza Professionale: viene valorizzata con l'attribuzione di 2,5 punti per ogni anno di attività svolta e considerata nella misura del 20% (arrotondamento al mese per periodi superiori a 15 giorni). L'esperienza professionale considerata è quella maturata nel medesimo profilo o equivalente ed è conteggiata a decorrere dall'ultima progressione economica attribuita.

A parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente:

- 
- che ha ottenuto il punteggio medio delle valutazioni più elevato nel triennio precedente; in caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato negli ultimi cinque anni;
 - che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale;
 - con maggiore anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione.

Verrà stilata la graduatoria al fine della attribuzione del differenziale stipendiale approvata con determinazione del Direttore.

Qualora un dipendente eccepisca errori od omissioni nel punteggio attribuito può richiedere una verifica al Direttore entro il termine perentorio di 5 giorni dalla approvazione della graduatoria, il quale decide sul reclamo entro i successivi 5 giorni.

6 Le parti concordano di attribuire nell'anno 2026 "differenziali stipendiali" come segue:

- n. 8 per Area Funzionari ed Elevata Qualificazione
- n. 1 per Area Istruttori.

Il costo complessivo è pari ad € 13.550,00

Art. 12

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICO DI EQ

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse EQ (performance individuale).
2. Dato atto che la consistenza dell'importo delle risorse destinate al pagamento delle indennità di posizione e di risultato è pari ad € 298.910,00 le parti stabiliscono che, per l'anno 2026, l'indennità di risultato è pari al 25% dell'indennità di posizione.
3. Le parti concordano di incrementare la retribuzione di risultato afferente alla performance individuale delle E.Q. per un importo di € 40.100,00 a valere esclusivamente per l'anno 2026 ai sensi dell'art. 17, c. 1 lett. h) del CCNL 2022/2024; inoltre viene stabilito che l'importo della retribuzione di risultato sia determinato anche dalle somme resesi disponibili in quanto non impiegate, ad eccezione di quanto non erogato per il mancato pieno raggiungimento della performance individuale.



Art. 13

WELFARE INTEGRATIVO

- 1 Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile è integrata con servizi offerti al dipendente.
- 2 Per l'annualità 2026 le parti concordano di destinare una quota pari ad € 38.000,00, comprensiva di eventuali costi da riconoscere all'Operatore Economico affidatario del servizio, da erogarsi mediante voucher. È richiesta una presenza minima di almeno 3 mesi in servizio nel corso dell'anno.

Art. 14

TEMPI E MODALITÀ APPLICATIVE DEL PRESENTE CONTRATTO DECENTRATO

- 1 Le parti concordano, fatti salvi i casi di forza maggiore, i seguenti tempi di applicazione del presente contratto:
 - a) entro 30 giorni dall'approvazione di un eventuale nuovo assetto organizzativo occorre dar corso all'affidamento degli incarichi di titolare di Elevata Qualificazione;
 - b) decorrenza del differenziale stipendiale: 1° gennaio dell'anno di riferimento;
- 2 Le parti concordano la seguente tempistica per i pagamenti relativi all'applicazione del presente contratto decentrato:
 - a) erogazione delle indennità per specifiche responsabilità ex art. 10 del presente contratto decentrato di norma con la mensilità di febbraio;
 - b) erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa/individuale ex art. 7 di norma nel mese di aprile;
 - c) erogazione retribuzione di risultato ex art. 12 di norma nel mese di aprile;
 - d) erogazione della maggiorazione del premio individuale ex art. 9 di norma nel mese di maggio.

Art. 15

DISAPPLICAZIONI E NORME DI RINVIO

- 1 Le disposizioni contenute nel presente contratto decentrato 2026/2028, sostituiscono integralmente quelle contenute nel contratto decentrato 2023/2025.



- 2 Le parti stabiliscono di riaprire la trattativa, per la parte economica, qualora il fondo 2026 venga rideterminato alla luce di interpretazioni autentiche della normativa contrattuale nazionale.
- 3 Le Parti, preso atto che il presente accordo non esaurisce la trattazione di tutti gli articoli della parte normativa triennale si riservano di riaprire il tavolo negoziale al fine di analizzare e disciplinare compiutamente i vari istituti previsti dal CCNL del 23 febbraio 2026, nonché di recepire ed integrare le novità del CCNL del comparto 2025-2027 di prossima sottoscrizione.
- 4 Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

FONDO RISORSE DECENTRATE 2026

ART. 79 CCNL 2022 e Art. 58 CCNL 2026 FONDO RISORSE DECENTRATE	IMPORTI
COSTITUZIONE	
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 376.471,00
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo EQ, comprensivo della riduzione di € 3.000,00 dell'accordo 2022)	-€ 249.725,00
TOTALE FONDO EQ 2026 DA DECURTARE	-€ 249.725,00
Quota a carico del bilancio (ex art. 33, c. 4, lett. b e c CCNL 98-01) da decurtare	-€ 4.701,00
Adeguamento fondo per incremento dotazione organica (riduzione f.do dirigenza accordo 2026)	37.400,00
Totale fondo 2016 da non superare	€ 159.445,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 1.914,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 4.961,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio).	€ 3.465,00
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	€ 4.263,00
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato D3. Dal 1° gennaio 2023	€ 86.875,00
Art. 58 del CCNL 2022/2024 (0,14% del monte salari dell'anno 2021 esclusa la dirigenza)	2.426,00

A) TOTALE RISORSE STABILI COMPRESSE LE RISORSE NON DISPONIBILI (ART. 79, c.1. lett. d e art. 79, c. 1 bis CCNL 2022)	€ 263.349,00
---	--------------

SOMME SOGGETTE AL LIMITE CHE NON ALIMENTANO IL FONDO (PER MEMORIA)	
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c) Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato nel 2019 (2 dipendenti)	€ 7.571,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c) Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato nel 2023 (n. 1 dipendente)	€ 4.459,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); (SOGGETTE AL LIMITE)	€ 12.305,00
TOTALE SOMME SOGGETTE AL LIMITE	€ 24.335,00

RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	IMPORTI
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)	€ 3.881,00
Fondo EQ il risultato*	€ 249.725,00
Riduzione Fondo dirigenza (accordo 2022)	€ 21.525,00
Riduzione Fondo dirigenza (accordo 2026)	€ 24.000,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 fondo posizioni organizzative a decorrere dal 2022 (fuori dal limite)	€ 1.074,00
Art. 58 c. 2 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2021 fondo posizioni organizzative a regime (2026) (fuori dal limite)	€ 1.293,00
Art. 58 c. 2 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2021 a decorrere dal 2024 (fuori dal limite)	€ 1.293,00
Totale fondo EQ compreso il risultato	€ 298.910,00

FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018 Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, comportanti risparmi di gestione)	€ 333.198,83
art. 79, comma 2, lett. d) Eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertati a consuntivo, derivanti dalla disciplina dello straordinario	
Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	€ 1.738,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.	€ 1.643,00
Art. 58 del CCNL 2022/2024 (0,14% del monte salari dell'anno 2021 esclusa la dirigenza) annualità 2024-2025 *	€ 4.852,00
Art. 58 c. 2 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2021 a regime (2026) (fuori dal limite)	€ 2.519,00
Art. 58 c. 2 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2021 a decorrere dal 2024 (fuori dal limite)	€ 2.519,00

B) TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 346.469,83
TOTALE FONDO STABILI + VARIABILI : A)+ B)	€ 609.818,83

All. 1

ART. 80 UTILIZZO RISORSE DECENTRATE	IMPORTI
UTILIZZO RISORSE STABILI	
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022 Differenziali progressioni orizzontali D1-D3	€ 83.255,00
a) Fondo storico scorrimenti orizzontali (risorsa non disponibile)	€ 131.975,00
differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	€ 4.263,00
Minore spesa scorrimenti per cessazione Scalzotto e Aruga - Madonia	-€ 15.261,00
Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) CCNL 22/01/2004)	€ 15.942,00
spesa per ass. ad personam	€ 842,00
differenziali stipendiali	€ 13.550,00
UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 234.566,00
FONDO RISORSE STABILI	€ 263.349,00
Resto risorse stabili	€ 28.783,00
UTILIZZO RISORSE VARIABILI	
premi correlati alla performance organizzativa (art. 68 comma 2 lett. a) - comprensivo della quota resto risorse stabili	€ 12.408,00
premi correlati alla performance individuale (art. 68 comma 2 lett. b) (produttività) - comprensivo della quota resto risorse stabili	€ 235.745,00
specifiche responsabilità	€ 45.000,00
(differenziazione premio individuale)	€ 4.000,00
RESTO RISORSE VARIABILI da destinare alla retribuzione di risultato EQ ex art. 20, c.1, lett. h	€ 40.100,00
Welfare integrativo	€ 38.000,00
UTILIZZO FONDO RISORSE RISORSE VARIABILI	€ 346.469,83
UTILIZZO RESTO RISORSE STABILI PER PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	€ 28.783,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE	€ 375.252,83