



*Comune di Pisa*

CONTRATTO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
ANNO 2025

**L'Amministrazione Comunale, le OO.SS. e la R.S.U. del Comune di Pisa,**

- Preso atto che la Giunta Comunale con deliberazione n. 168 del 10/7/2025 ha dato le direttive per la stipula del contratto decentrato integrativo d' Ente per il personale non dirigente anno 2025
- Visto il parere dei revisori dei conti verbale n 47 del 25/11/2025;
- Vista la delibera di Giunta n. 317 del 2/12/2025 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo personale non dirigente anno 2025

In data 3/12/2025 si è tenuto l'incontro per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo 2025 del personale non dirigente.

Per la parte pubblica sottoscrive il contratto 2025:

Presidente Segretario Generale Reggente: Dott.ssa Cristina Pollegione

FIRMATO

Dirigente del Servizio Personale: Dr. Alessandro Balducci

FIRMATO

Per la parte sindacale sottoscrivono il contratto 2025

Per la RSU Comune di Pisa:

Maggioranza RSU

Firmato

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

CGIL FP: Silvia Orsini Firmato

CISL FPS: Cinzia Ferrante Firmato

UIL FPL: Bologni Furio Firmato

## **SOMMARIO**

### **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Art. 2 Ambito di applicazione, durata e decorrenza

### **TITOLO II – PARTE ECONOMICA – RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA**

Art. 3 Determinazione del Fondo delle Risorse Decentrate

Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

### **TITOLO III – ISTITUTI -**

Art. 5 Progressioni economiche (art.14 comma 2 CCNL 2022)

Art. 6 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

### **ALLEGATO 1-**

Costituzione del Fondo delle risorse decentrate – Componente stabile e componente variabile - quote soggette a riduzione - non soggette a riduzione - variabili non soggette al tetto – risorse complessive a disposizione del Fondo delle risorse decentrate

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 - Oggetto e obiettivi**

1. Il presente CDI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge ed i contratti collettivi nazionali demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 16/11/22 al quale pertanto si rinvia.

### **ART. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato, o assegnato funzionalmente ad altri enti o utilizzato a tempo parziale compreso il personale comunale in servizio presso la Società della Salute, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto è riferito alla materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 16/11/2022;
3. La durata del presente contratto normativo è prevista dall'art. 8 comma 1° del CCNL 16/11/2022 ;
4. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.
5. Il presente contratto, ai sensi dei commi 3, 4 conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.
6. Le disposizioni contenute nel precedente contratto decentrato integrativo nelle materie non disciplinate dal presente accordo conservano la propria efficacia fino alla loro sostituzione.

## **TITOLO II -PARTE ECONOMICA - RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA**

### **ART. 3 - Fondo delle Risorse Decentrate (Art. 79 e 80 del CCNL 16/11/2022)**

1. L'Amministrazione stanziava annualmente, con propri provvedimenti le risorse economiche decentrate, ai sensi di legge e di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale, sia per la parte stabile che per quella variabile di cui ai seguenti commi
2. La parte stabile del fondo delle risorse decentrate è costituita dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente CCNL;
3. Le risorse stabili di cui al comma 2 possono essere annualmente integrate, con risorse

aventi caratteristiche di eventualità e variabilità, dagli importi derivanti dall'applicazione di specifiche discipline previste dalla legge e dal CCNL di comparto. In ogni caso, la quota - parte delle risorse variabili di cui al presente comma che costituisca frutto di valutazioni discrezionali dell'Ente, può trovare stanziamento solo mediante provvedimenti di finanziamento annuali.

4. La quota discrezionale di risorse di cui al comma 3 trova copertura nelle capacità annuali di bilancio
5. I residui delle risorse stanziati per le singole annualità, per la quota eventualmente non utilizzata o non attribuita con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono portati in aumento, una tantum, delle risorse degli anni successivi, ai sensi e nei limiti previsti dalla disciplina vigente.
6. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 79 c.2 lett. A) del CCNL 16/11/2022 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e sono corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali nazionali e decentrate previste in materia sulla base degli stanziamenti definitivamente impegnati.

**Nell'allegato n. 1** è evidenziata la tabella in cui è descritta la costituzione del Fondo 2025 parte stabile tenendo presente che:

- nell'Importo Unico Consolidato confluiscono le risorse indicate dall'art. 67 c.1 CCNL 21.5.2018 relative all'anno 2017;
- ai sensi dell'art. 67 comma 7 del CCNL 21.5.2018, la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa non deve superare quanto certificato per le stesse voci nel contratto decentrato 2016.

**Nell'allegato n. 2** è evidenziata la tabella in cui è descritta la costituzione del Fondo 2025 parte variabile, comprensivo dell'1.20% del monte salari che le parti hanno inserito in base all'art. 79 comma 2 lett. b) del CCNL del 16/11/2022 e delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL.

**Nell'Allegato n. 3**, si evidenzia la tabella delle quote soggette a riduzione per la verifica del tetto 2016.

**Nell'allegato n. 4**, si evidenzia la tabella delle risorse variabili aggiuntive non assoggettate a riduzione.

**Nell'allegato n. 5**, si evidenzia la tabella delle risorse complessive a disposizione del fondo

**Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate  
- art. 7, comma 4 punto a) del CCNL 21.5.2018**

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 16/11/2022 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria adesso denominati differenziali;
- indennità di comparto (art. 33 comma 4 CCNL 22.1.2004);
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livello.

La spesa necessaria ai sensi dell'art. 80 comma 1 prevista per il 2025 è la seguente:

Istituto	Spesa
progressioni orizzontali	1.350.000,00
indennità comparto	320.000,00
indennità ex VIII q.f.	3.300,00
indennità educatori	60.000,00

Le restanti somme, annualmente disponibili, sono destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 16/11/2022.

La spesa prevista ai sensi art. 80 comma 2 per il **2025** è riportata nella seguente tabella:

Art.80 comma 2	Istituto	Spesa
	Indennità di turno, condizioni lavoro servizi esterni, maggiorazione festivi e notturni :	
	Indennità di turno	350.000,00
	Indennità servizio esterno	50.000,00
	Indennità condizioni lavoro	150.000,00
	Maggiorazioni	20.000,00
c), d), f)	Reperibilità	50.000,00
e)	Specifiche responsabilità 'art.84 del CCNL 16/11/2022	185.000,00
f)	Indennità di funzione Polizia Municipale di cui art.97 ccnl 16/11/22	14.400,00
g)	Compensi ISTAT	75.585,00
g)	Compensi avvocatura	161.550,89
g)	Incentivi per funzioni tecniche	455.000,00
a) b)	Progetto matrimoni	19.000,00
h)	Progetto messi notificatori	1.511,71
j)	Nuove progressioni orizzontali previste con questo CCDI	200.000,00
a) b)	Incentivazione della performance nell'ambito del progetto "Pisa città sicura"	300.000,00
a) b)	Incentivazione della performance di tutta la struttura, compresa la quota destinata ai dipendenti assegnati funzionalmente alla S. d.S.	1.022.016,66
a) b)	Incentivazione della performance di tutta la struttura, correlata ai seguenti progetti specifici (schede agli atti d'ufficio) 1) -Progetti URP - Monitoraggio sulla qualità della comunicazione dei servizi comunali tramite pagine web per 5 uffici comuni. 5 dip.ti € 392,50 - 2) Progetti URP - Attivazione di un nuovo iter per la ricezione e gestione delle richieste di accesso agli atti nell'ambito della suite SicraEVO. 5 dip.ti € 392,50 . 3) Polizia Municipale Controlli antiabusivismo 78 istruttori € 11.700 - 4) Formazione per tutti i dipendenti esclusi i dipendenti che partecipano ai progetti di cui sopra € 87.515 ,00.	100.000,00

1. Resta inteso che gli importi indicati nella tabella degli utilizzi sono dati previsionali da verificare a consuntivo, per cui l'importo destinato a performance individuale potrebbe essere modificato in caso di maggiore o minore spesa a consuntivo relativamente agli altri istituti.
2. Si dà atto, ai sensi del comma 3 art. 80 del CCNL 22/11/2022 che la parte prevalente delle risorse di cui all'art 79 comma 2 del CCNL 16/11/2022 con esclusione delle lettere c) , f), g) dell'art. 67 comma 3 CCNL 21/05/2018,

art.79 comma 2 CCNL 16/11/2022	Importo
lett. a)	20.511,71
lett. b)	224.840,00
lett. c)	400.000,00
lett. d)	48.695,27
TOTALE	545.351,71

è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2 dell'art 80 CCNL 2022 lettere a), b), c), d), e) f) del CCNL 16/11/2022 (come sopra evidenziato nella prima colonna della tabella sugli utilizzi) e, specificamente, alla performance individuale è destinata almeno il 30% di tali risorse.

### **TITOLO III – ISTITUTI -**

#### **Art. 5 - Progressioni economiche all'interno delle aree**

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL16/11/2022

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.



#### 4. Criteri:

##### A) Quantificazione delle risorse e distribuzione

- a) Le risorse destinate per l'anno 2025 ai differenziali stipendiali ammontano a euro 200.000 comprensive delle risorse necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL). la spesa è finanziata con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2025 per ciascuna area è definito di seguito e comunque non potrà essere superiore al 50% degli aventi diritto al 01/01/2025.
- c) In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate all'incentivazione della performance.

##### B) Distribuzione delle Risorse:

Per l'anno 2025 si destinano ai differenziali stipendiali euro 200.000.

Le risorse per le progressioni economiche 2025 all'interno delle aree saranno distribuite in base alla tabella sottostante:

AREA	Misura annua lorda	Numero Massimo differenziali attribuibili per area anno 2025	Risorse necessarie senza incremento	Risorse incrementi previsti per determinate categorie, educatori, coordinatori etc...
<b>Funzionari e EQ</b>	<b>1.600</b>	<b>Max 38</b>	<b>60.800,00</b>	<b>3.000</b>
<b>Istruttori</b>	<b>750</b>	<b>Max 144</b>	<b>108.000,00</b>	<b>900</b>
<b>Operatori esperti</b>	<b>650</b>	<b>Max 42</b>	<b>27.300,00</b>	
<b>Operatori</b> (nessun dipendente in organico)	<b>550</b>	<b>Max 0</b>	<b>\</b>	<b>\</b>
		<b>224</b>	<b>196.100</b>	<b>3.900</b>
		Totale complessivo anno 2025	<b>€ 200.000,00</b>	

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate all'incentivazione della performance.

In base al parere Aran n. 231/2023, per poter beneficiare del differenziale stipendiale di cui all'art. 102 del CCNL del 16 novembre 2022 l'incremento della misura del differenziale stipendiale (pari ad euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di euro 200 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ) è riconosciuto al "personale di cui alla presente Sezione ..." che, ai fini dell'esercizio della specifiche mansioni lavorative risulti iscritto ad un ordine professionale, ad un albo o albo speciale, o abbia conseguito una abilitazione professionale, condizioni necessarie per lo svolgimento delle predette mansioni. Pertanto, si rimarca che il presupposto legittimante il riconoscimento del differenziale maggiorato è che l'iscrizione o l'abilitazione (anche disgiuntamente) siano necessarie per l'esercizio delle rispettive mansioni risultanti dal profilo professionale vigente nell'Ente.

### **C) Requisiti di partecipazione**

- a) Essere dipendenti di ruolo da tre anni interi e consecutivi nella P.A;
- b) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate e di essere nell' area (ex categoria) da almeno 3 anni;
- c) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente alla data in cui è stata avviata la selezione (comunicazione dell'Ente ai dipendenti per la compilazione dell'autocertificazione) a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande (ultimo giorno utile di compilazione sul format on line), siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura e si procede alla successivo in graduatoria;
- d)

### **D) Ponderazione dei criteri di valutazione**

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

AREA	Valutazione della performance del triennio precedente	Esperienza Professionale	Totale massimo
Operatori	80	20	100
Operatori esperti	80	20	100
Istruttori	80	20	100
Funzionari E.Q	80	20	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

**E) Valutazione della performance del triennio precedente**

Si intende la 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.

Essendo cambiato negli anni la tipologia delle schede di valutazione delle performance si specifica che:

- Prima dell'anno 2020 si prende il totale della valutazione cioè 100 punti meno gli obiettivi di Ente (come da regolamento della performance: meno 5 punti per i dipendenti e meno 10 per E.Q ( ex P.O.),
- Per l'anno 2020 vista la variazione delle schede di valutazione il voto massimo espresso nella scheda, 95 dipendenti e 90 per le E.Q..
- Per l'anno 2021 il voto massimo espresso nella scheda è 95 sia per dipendenti che E.Q.
- Le valutazioni individuali delle E.Q. e dei dipendenti verranno rapportate a 100 al fine di omogeneità del dato e del calcolo della media dei tre anni delle valutazioni.

Le valutazioni che perverranno da altri Enti saranno rapportate a 100 al fine della omogeneità del dato e del calcolo della media dei tre anni della valutazione

**F) Esperienza professionale**

Si intende l'anzianità maturata nella medesima area e profilo, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nella medesima area e corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

Ogni anno intero di anzianità nella stessa area e profilo avrà un peso di 2 punti per un massimo di 10 anni. I due punti sono frazionabili per periodi inferiori all'anno. Punteggio totale massimo attribuibile 20 punti.

#### **G) Formazione della graduatoria e criteri di priorità**

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi della precedente tabella.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni e che abbiano conseguito una valutazione della performance media nel triennio superiore a 95 punti su 100 è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto secondo il seguente schema:

<b>numero anni senza progressione</b>	<b>%</b>
Da più di 6 anni	2%
Da più di 7 anni	2,5%
Da più di 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento (2025).

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ex PEO/differenziali stipendiali;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'Ente
- d) maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla ex P.E.O./ Differenziali stipendiali ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare. I periodi lavorati presso altre P.A. anche a tempo determinato devono essere autocertificati ai sensi del DPR 445/2000. La procedura selettiva ha inizio con un avviso diffuso sia con posta

elettronica che con pubblicazione sul Portale Risorse Umane del Comune di Pisa.

I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda dove autocertificano il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati. Chi non provvederà a tale auto-certificazione entro il 15 giorni dalla nota dell'Ufficio Personale diffusa con posta elettronica e pubblicata sul sito istituzionale del Comune di Pisa (Portale risorse Umane), non potrà integrarla successivamente e parteciperà alla selezione con i dati di performance, di esperienza professione che saranno quelli in possesso degli uffici e cioè da quanto il/la dipendente è stato trasferito o entrato di ruolo in questo Ente

Verrà pubblicata una graduatoria provvisoria per un periodo di 10 giorni.

Qualora il dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un ulteriore termine di 10 giorni può chiedere una verifica al Dirigente dell'Ufficio Personale. Il quale decide sul reclamo entro i successivi 10 giorni.

Decorso tali termini il Dirigente dell'ufficio Personale provvede a pubblicare la graduatoria definitiva e all'erogazione dei differenziali ai dipendenti interessati nella prima mensilità utile.

Le graduatorie sono ciascuna per Area (ex categoria B, C e D.)

Nel caso di dipendenti a pari- merito non si applicano i criteri di priorità, se tutti i dipendenti del gruppo a pari merito usufruiscono della PEO o, viceversa, non usufruiscono della PEO.

Nei casi suddetti i dipendenti sono elencati in ordine alfabetico.

Dipendente che risulta in graduatoria per le ex P.E.O/Differenziali stipendiali 2025 e cessa dal servizio in corso d'anno, libera risorse che potranno essere reimpiegate ai fini dell'incremento del differenziale previsto dal ccnl 2022 per determinate categorie di lavoratori.

Il limite massimo per i differenziali stipendiali 2025 è il rispetto dei seguenti due parametri:

1. Al massimo Euro 200.000 della parte stabile del fondo;  
E
2. Al massimo n. 224 progressioni complessive come da schema al comma 4 lett b) e comunque nel rispetto dei limiti di legge;

## **ART. 6 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

(art. Art. 56 ter CCNL 2018 )

Di dare applicazione all' art. 56-ter del CCNL 2018

## ALLEGATI

**TABELLA 1 - Costituzione del fondo delle risorse decentrate - Componente stabile**

FONDO 2025		
RISORSE STABILI		
Art. 79 comma1, lettera a) - CCNL 16/11/2022	ART.67 comma1- Unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili indicate dall'art.31, comma 2, del CCNL del 22,01,2004, relative all'anno 2017 come certificate dal collegio dei revisori	3.289.193,53
	di cui destinato a Fondo per le posizioni organizzative	391.515,00
	<b>risorse art.67 comma 1 al netto del fondo posizioni organizzative</b>	<b>2.897.678,53</b>
Art. 79 comma 1, lettera a) - CCNL 16/11/2022	art. 67 comma 2 lettera c incremento ria cessati (soggetto a limiti tetto)	169.672,36
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL TETTO DI SPESA</b>		<b>3.067.350,89</b>
Art. 79 comma 1, lettera a) - CCNL 16/11/2022	art.67 comma 2 lettera b destinato al pagamento degli incrementi ccnl su fondo (fuori dal tetto sezione autonomie 18/2018)	74.407,71
Art. 79 comma 1, lettera a) - CCNL 16/11/2022	art.67 comma 2 lettera a) incremento di € 83,20 per dipendenti presenti al 31/12/2015 ( 85,20x686) da effettuare al 31/12/2018 ma a valere sul 2019 (fuori dal tetto sezione autonomie 19/2018)	57.075,20
Art. 79 comma 1, lettera b) - CCNL 16/11/2022	un importo su base annua pari ad € 84,50 per unità personale destinatarie del ccnl in servizio 31/12/2018: €84,5x663 dipendenti)	56.023,50
Art. 79 comma 1, lettera d) - CCNL 16/11/2022	un 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.	61.449,83
Art. 79 comma 1 bis - CCNL 16/11/2022	risorse già a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 (giuridico) e B1 e tra D3 (giuridico) e D1, da utilizzare per corrispondere i differenziali stipendiali al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B e D a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e D3. (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale) - decorrenza 1°/4/2023; ( n.70 dipendenti B3 - n. 22 dipendenti in D3 - alla data del 1° aprile 2023 a regime);	153.949,52
<b>TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL TETTO DI SPESA</b>		<b>402.905,76</b>
	Riduzioni consolidate Circ. 40/2010 R.G.S.	-85.125,16
	riduzioni consolidate L.122/2010	-37.675,12
<b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI</b>		<b>3.347.456,37</b>
	recupero personale ata quota ANNUALE (12° quota di 14 totali con inizio nel 2014)	-41.145,00
<b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI al netto riduzione ata</b>		<b>3.306.311,37</b>
	<b>quota destinata alle posizioni organizzative</b>	<b>391.515,00</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI A DISPOSIZIONE COMPRESSE PO</b>		<b>3.697.826,37</b>

Relativamente alla voce “Recupero personale ATA – quota annuale” si fa presente quanto segue:

- in applicazione dell'art. 4 del D.L. 16/2014, convertito con modificazioni nella L. 68/2014, tenuto conto che “gli enti locali che non hanno rispettato i vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa sono obbligati a recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie a questa destinate, rispettivamente al personale dirigenziale e non dirigenziale, le somme indebitamente erogate mediante il graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli” si recuperano le quote di risorse destinate al trattamento accessorio relative al personale ATA trasferito allo Stato dal 1/1/2000 che non sono state oggetto di una proporzionale riduzione a valere sul fondo delle risorse decentrate.
- l'importo della riduzione, a valere sulle risorse stabili, è pari ad € 41.145.
- tale importo, moltiplicato per il numero degli anni in cui è stato indebitamente erogato (14

anni), è quantificato in complessivi € 576.030,00 che sarà riassorbito in quote annuali corrispondenti a quelle in cui si è verificato l'indebito mantenimento nel fondo di tali risorse; tali somme da recuperare potranno essere compensate anche attraverso l'utilizzo dei risparmi effettivamente derivanti dalle misure di razionalizzazione organizzativa o di quelli derivanti dai piani triennali di razionalizzazione della spesa.

**TABELLA 2 Costituzione del fondo delle risorse decentrate – Componente variabile**

RISORSE VARIABILI		
<b>Art. 79 comma 2, lettera b)- CCNL 16/11/2022</b>	un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;	224.840,00
<b>Art. 79 comma 2, lettera c)- CCNL 16/11/2022</b>	risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, ove sussista nel bilancio la relativa capacità di spesa -PISA CITTA SICURA	300.000,00
<b>Art. 79 comma 2, lettera c)- CCNL 16/11/2022</b>	risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, ove sussista nel bilancio la relativa capacità di spesa	100.000,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>624.840,00</b>
	riduzione consolidata L. 122/2010 e legge 147/2013 (parte variabile)	-13540,47
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A TETTO DI SPESA</b>		<b>611.299,53</b>

Le componenti stabili e variabili (TABELLA 1 e TABELLA 2) del Fondo decentrato 2025, ai sensi dell'art. 67 comma 7 del CCNL 21.5.2018, sommate agli incarichi di posizione organizzativa non deve superare quanto certificato per il Fondo decentrato 2016, cioè Euro 4.189.842,00 considerato al netto riduzione annua ATA (€ 4.230.987-€ 41.145,00).

**TABELLA 3 – Costituzione del Fondo delle risorse decentrate – Quota soggetta a riduzione**

<b>VERIFICA RISPETTO TETTO 2016</b>	
<b>totale stabili + totale variabili soggette al tetto</b>	<b>3.917.610,90</b>
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	391.515,00
incrementi di cui all'art. 67 comma 2 lett a) e b) non soggetti al limite	-131.482,91
incrementi di cui all'art. 79 comma 1 lett. b) d) e 1 bis	-271.422,85
totale per verifica rispetto tetto complessivo al netto riduzione ata	<b>3.906.220,14</b>
<b>FONDO 2016 AL NETTO RIDUZIONE ATA CERTIFICATO</b>	<b>4.189.842,00</b>

**TABELLA 4 - Risorse decentrate variabili aggiuntive non assoggettate a riduzione**

Alle risorse come sopra quantificate si aggiungono le altre componenti "variabili" non assoggettate alla riduzione di cui all'art. 67 comma 7 del CCNL 21.5.2018

<b>Art. 79 comma 2 lettera a) - CCNL 16/11/2022</b>	Risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) ccnl 22/05/2018 (compensi istat)	75.585,00
<b>Art. 79 comma 2 lettera a) - CCNL 16/11/2022</b>	Risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) ccnl 22/05/2018 (compensi avvocatura)	161.550,89
<b>Art. 79 comma 2 lettera a) - CCNL 16/11/2022</b>	Risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) ccnl 22/05/2018 (compensi progettazione interna)	455.000,00
<b>Art. 79 comma 2 lettera a) - CCNL 16/11/2022</b>	Risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett a): progetto matrimoni € 19.000,00 progetto notifiche per conto altri enti € 1.511,71	20.511,71
<b>Art. 79 comma 2 lettera d) - CCNL 16/11/2022</b>	eventuali somme residue dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999	48.695,27
<b>Art. 79 comma 3 CCNL 16/11/2022</b>	in attuazione a quanto previsto dall'art. 1 comma 604 della L.234/2021 (legge di bilancio 2022), incremento delle risorse di cui al comma 2, lettera c) e quelle di cui all'art. 17 comma 6 di una misura complessiva non superiore allo 0,22 % del monte salari 2018. , per l'importo complessivo che confluisce quindi nel fondo 2023 pari a EURO 43.882,38 (monte salari 2018 € 19.946.539,00), da suddividere in EURO 40.877,74 come incremento delle risorse di cui al comma 2, lettera c), e in EURO 3004.64 come incremento delle risorse di cui all'art. 17 comma 6 sulla base della distribuzione delle risorse del fondo salario	40.877,74
<b>Art. 80 ultimo capoverso-CCNL 16/11/2022</b>	Economie derivanti da somme non integralmente utilizzate in anni precedenti (5% da progetti)	16.619,89
<b>Art. 80 ultimo capoverso-CCNL 16/11/2022</b>	Economie derivanti da somme non integralmente utilizzate in anni precedenti	150.912,86
<b>TOTALE VARIABILI NON SOGGETTE A TETTO</b>		<b>969.753,36</b>

**TABELLA N. 5 RISORSE COMPLESSIVE A DISPOSIZIONE DEL FONDO**

<b>RIEPILOGO FONDO 2025:</b>	
STABILI	3.306.311,37
VARIABILI SOGGETTE AL TETTO	611.299,53
RIDUZIONE PER ADEGUAMENTO FONDO A TETTO	0,00
VARIABILI NON SOGGETTE A TETTO	969.753,36
<b>TOTALE FONDO A DISPOSIZIONE</b>	<b>4.887.364,26</b>
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	391.515,00
in attuazione a quanto previsto dall'art. 1 comma 604 della L.234/2021 (legge di bilancio 2022), incremento delle risorse di cui al comma 2, lettera c) e quelle di cui all'art. 17 comma 6 di una misura complessiva non superiore allo 0,22 % del monte salari 2018. , per l'importo complessivo che confluisce quindi nel fondo 2023 pari a EURO 43.882,38 (monte salari 2018 € 19.946.539,00), da suddividere in EURO 40.877,74 come incremento delle risorse di cui al comma 2, lettera c), e in EURO 3004.64 come incremento delle risorse di cui all'art. 17 comma 6 sulla base della distribuzione delle risorse del fondo salario accessorio certificate per l'anno 2021 ;	3.004,64
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>5.281.883,90</b>

Il fondo delle risorse decentrate è pari ad € 4.887.364,26 come riportato in tabella.



Le somme destinate al pagamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative /EQ ammontano a complessivi €391.515,00, di cui € 313.212,00 per retribuzione di posizione ed € 78.303,00 per retribuzione di risultato.

Come indicato dalle Delibere di G.C. 14/2019 - 255/2023 e dai "Criteri e procedure per l'attribuzione degli incarichi nell'area delle posizioni organizzative" di cui alla Determinazione D01 n. 293/2019, la scelta dell'amministrazione è di destinare alla retribuzione di risultato il 25% del valore della posizione.

Questa scelta fa salvo quanto disciplinato dall'art. 17 comma 4 del CCNL 16/11/2022, in quanto la quota retributiva destinata al risultato è pari al 20% delle risorse complessivamente destinate a posizioni organizzative ed è quindi superiore al 15% minimo indicato dallo stesso CCNL.

Sono inoltre destinate al fondo E.Q. le risorse di cui all'art. 79 comma 3 come sopra determinate pari ad euro 3.004,64

Note a verbale:

- L'Amministrazione comunale si impegna a far partire un tavolo tecnico relativo agli orari della Polizia Municipale entro il mese di gennaio 2026;
- L'Amministrazione si impegna a rivedere nell'anno 2026 le risorse assegnate alle specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del ccnl sottoscritto in data 16/11/2022 e all'indennità di funzione per la P.M. di cui all'art. 97 dello stesso ccnl.
- L'Amministrazione si impegna a far partire un tavolo tecnico per rivedere la disciplina dei buoni pasto per il personale e per l'applicazione per il personale turnista, ai sensi dell'art.35, comma 10 del CCNL 16/11/2022, di una pausa modulata in modo diverso, entro il mese di gennaio 2026.

- La Rsu chiede di effettuare oltre ai tre giri di progressioni all'interno delle aree per il triennio 2024-2026, due dei quali già contrattati, anche un quarto giro nel 2027 con aumento straordinario dell'anzianità nella posizione economica da 36 mesi a 48 mesi valido esclusivamente per l'anno 2027. Successivamente si dovrà tornare a 36 mesi. Tale richiesta è motivata dall'eccessivo numero di dipendenti che probabilmente verrà escluso dai tre giri di progressioni all'interno delle aree programmate per il triennio suddetto e per dare una possibilità di progressione anche ai dipendenti con minore anzianità.
- La RSU rileva che la contrattazione viene sempre compressa negli ultimi 3 mesi dell'anno con un tempo inadeguato per poter discutere e raggiungere le rivendicazioni sindacali. Per questo motivo chiede già da ora che le linee guida sul decentrato 2026 siano approvate dalla Giunta Comunale entro e non oltre il prossimo mese di aprile 2026 e che sia rispettato il seguente cronoprogramma:
  - Entro il 31/01/2026: apertura tavolo tecnico Asili Nido per fare il punto sulla situazione del microclima nelle strutture, avanzamento lavori di adeguamento e ferie del personale educativo, propedeutico all'inizio del relativo confronto per l'eventuale apertura dei nidi nel mese di luglio 2026;
  - Entro il 31/03/2026: monitorare le specifiche responsabilità stabilendo criteri di attribuzione e di gestione ben definite ed eventuali altri istituti contrattuali;
  - Entro 15 gg dall' approvazione del PIAO 26-28: verificare la possibilità di applicazione del Decreto PA a partire già dal 2026 come punto dirimente della prossima contrattazione;
  - Entro il 30/04/2026: dare inizio alla contrattazione del contratto Decentrato 2026 sulla base di linee guide già approvate dalla Giunta entro tale data;