



**Città di Novi Ligure**

**Ufficio Personale**

---

**Relazione Illustrativa e  
Relazione tecnico-finanziaria  
Contratto Collettivo Integrativo personale non  
dirigente  
Triennio 2025 – 2027  
(Art.40 c. 3-sexies DLGS n. 165/2001)**

## PARTE I: La relazione illustrativa

L'art. 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo n. 165/2001 dispone che: "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1".

A realizzazione di tale adempimento è stata pubblicata la circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato, a valle di un intenso lavoro di collaborazione tra il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, che ha coordinato la realizzazione della sezione relativa alla relazione tecnico-finanziaria, ed il Dipartimento della Funzione Pubblica, che ha coordinato la realizzazione della sezione relativa alla relazione illustrativa.

L'art. 8, comma 7, del CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Locali – Triennio 2019-2021 dispone: "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto".

Sulla base di quanto previsto nella citata circolare Rgs. n.25/2012 e seguendo gli schemi standard ad essa allegati (le parti non ritenute pertinenti sono presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"), è stata redatta la Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, a corredo del contratto integrativo collettivo del personale non dirigente del Comune di Novi Ligure, triennio 2025-2027, sottoscritto in data 23/12/2025

### Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

#### Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi 18/12/2025 Contratto 23/12/2025
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Periodo di vigenza triennio 2025-2027 parte normativa e parte economica
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none"><li><b>Presidente:</b> Dott. Pier Giorgio Cabella - Segretario Generale;</li><li><b>Componenti:</b> Dott. Marco Travasino - Dirigente</li></ul> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) <ul style="list-style-type: none"><li>FP CGIL</li></ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• UIL FP</li> <li>• CISL FP</li> <li>• C.S.A.</li> <li>• C.S.E.</li> <li>• U.S.B.</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• FP CGIL</li> <li>• C.S.A.</li> <li>• C.S.E.</li> </ul> <p><b>- Organizzazioni firmatarie Territoriali</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• C.S.A .</li> <li>• FP CGIL</li> </ul>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente del Comune di Novi Ligure
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<p>a) Utilizzo risorse decentrate anno 2025</p> <p>b) Parte normativa triennio 2025-2027 su materie come di seguito evidenziato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• criteri ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa</li> <li>• criteri attribuzione dei premi correlati alla performance</li> <li>• definizione procedure progressioni economiche</li> <li>• individuazione misure e criteri generali attribuzione indennità contrattuali</li> <li>• criteri generali attribuzione trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge</li> <li>• disposizioni correlate all'orario di lavoro</li> <li>• disposizioni in materia di incarichi di elevata qualificazione</li> <li>• discipline particolari</li> <li>• personale della polizia locale</li> </ul>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Sì, in data 19/12/2025 Certificazione positiva del Collegio dei Revisori dei Conti</p>
		<p>L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.</p>

		<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Ai sensi dell'art. 6 del decreto legge n. 80 del 09 giugno 2021 gli obiettivi/piano performance sono inseriti come specifica sezione del PIAO.</p> <p>Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 31 marzo 2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O) per gli anni 2025/2027 e successive variazioni e aggiornamenti.</p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 ha disposto (con l'art. 52, comma 5) che "Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si intende riferito all'articolo 10".</p> <p>Ai sensi dell'art. 6 del dl 80/2021 a partire dal 2021 il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione è confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione.</p> <p>Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 31 marzo 2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per gli anni 2025/2027 e successive variazioni e aggiornamenti.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>L'articolo 11 è stato abrogato e sostituito dal D.Lgs. n. 33/2013. Tutti gli obblighi di pubblicazione vengono regolarmente rispettati con l'inserimento dei relativi dati nella sezione "Amministrazione Trasparente".</p>

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 237 del 05/11/2025 si è provveduto ad approvare le risultanze del Nucleo di Valutazione di cui al Verbale III-2025 del 16/09/2025 e dei relativi allegati che unitariamente costituiscono la Relazione sulla performance 2024. La relazione della Performance per l'anno 2025 verrà validata nel 2026.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p> <p><b>Con le Deliberazioni del Consiglio Comunale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. 45 in data 23/10/2024 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027;</li> <li>- n. 62 in data 18/12/2024 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2025/2027;</li> </ul> <p><b>Con deliberazioni della Giunta Comunale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• n. 287 del 18/12/2024 è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che abroga, per le parti disciplinate dal nuovo regolamento, il testo recante: "Misure organizzative in merito alla definizione del ciclo della performance, di cui all'art.4 del D.lgs. 150/2009, e definizione del sistema di misurazione e valutazione della performance", approvato con deliberazione della G.C. n. 218 del 16.10.2013 e il testo recante: "Aggiornamento 2019 alle misure organizzative in merito alla definizione del ciclo della performance, di cui all'art.4 del D.lgs. 150/2009, e alla definizione del sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con deliberazione della G.C n. 30 del 13.02.2019.</li> <li>• n. 293 in data 30/12/2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2025-2026-2027.</li> </ul>		

## 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

Il contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Novi Ligure, sottoscritto in data 23/12/2025 ha durata triennale (2025-2027).

Nello specifico il CCI, oltre a determinare l'oggetto, l'ambito di applicazione, la durata, i tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione CCI, si riferisce alle seguenti materie:

- criteri ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa
- criteri attribuzione dei premi correlati alla performance
- definizione procedure progressioni economiche
- individuazione misure e criteri generali attribuzione indennità contrattuali
- criteri generali attribuzione trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge
- disposizioni correlate all'orario di lavoro
- disposizioni in materia di incarichi di elevata qualificazione
- discipline particolari
- personale della polizia locale.

### b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2025 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri vengono destinate, nel seguente modo:

DESCRIZIONE	IMPORTO	NOTE
NUOVI DIFFERENZIALI CON DECORRENZA 01/01/2025	30.000,00	budget contratto
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DISTRETTO € 2970- INCENTIVO ASILO € 300 - VIGILI PROGETTO CDS SOGGETTO A VINCOLO 20.000,00	23.270,00	
PROGETTI OBIETTIVO' DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE	60.000,00	
NEL 2025 € 60.000,00+INCREMENTO FONDO PARTE STABILE AI SENSI ART. 14 DL 25/2025 = 30.000,00	30.000,00	
INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE	5.600,00	budget contratto
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO - DISAGIO	17.742,82	previsione - riportato dato 2024
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO - MANEGGIO VALORI	7.176,56	previsione - riportato dato 2024
INDENNITA' TURNO, REPERIBILITA' E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000	117.000,00	previsione - riportato dato 2024
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA'	47.280,00	budget contratto
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA'	4.900,00	budget contratto

INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE	16.554,00	previsione - riportato dato 2024
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	177.839,56	Previsione – eventuali risparmi derivanti dalla liquidazione delle altre indennità confluiscono nel budget destinato all'erogazione dei premi correlati alla performance
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE (STRAORDINARIO ELEZIONI/REFERENDUM FINANZIATO- STRAORDINARIO OP E INDENNITA' OP E COMPENSI ISTAT)	28.230,31	
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	58.631,20	
INCENTIVI MATRIMONIO	423,28	
PROGETTI FINANZIATI CDS VIGILI NON SOGGETTO A VINCOLO	20.000,00	
TOTALE	644.647,73	

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità.

Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base alla metodologia, come definita nel regolamento "La valutazione della performance" approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 287 del 18/12/2024 ed è ancorata ai principi dettati dal sistema di programmazione e gestione contabile degli enti territoriali, introdotto dal d.lgs. n. 118/2011 e suoi correttivi, oltre che alle più solide metodiche di *assesment*, che gli studi sulle organizzazioni ci hanno consegnato in questi decenni, proprio per tentare di fornire uno strumento semplice, ma sufficientemente durevole ed efficace, in quanto adattabile alle modifiche del contesto.

Essa è redatta in coerenza con i contenuti della delega di cui alla legge n. 124/2015 sulla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche e dei relativi decreti attuativi, d.lgs. n. 74/2017 e d.lgs. n. 75/2017 nonché delle disposizioni in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel quadro dei CCNL del comparto Funzioni locali, della riforma abilitante relativa alla riduzione dei tempi di pagamento della PA, che il Paese si è impegnato a realizzare nell'ambito del PNRR e degli indirizzi ministeriali concernenti le opportunità di sviluppo dei sistemi di valutazione della performance, nonché delle disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità delle persone con disabilità.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCI 2025-2027, possono essere così riassunti:

- i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

**a.1) MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI:** (articolo 14, comma 2, lett. d) punto 1): punteggio massimo attribuibile: 60<sup>1</sup> in base al seguente schema:

Valutazione ottenuta	% Compenso riconosciuto
Superiore a 90	100%
Superiore a 80 e fino a 90	90%
Superiore a 70 e fino a 80	80%
Superiore a 60 e fino a 70	65%
Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%
Inferiore a 50	0%

Verranno considerate solo le valutazioni ricevute per il servizio prestato nell'Amministrazione comunale di Novi Ligure, anche se non consecutive

**b.1) ESPERIENZA PROFESSIONALE** (articolo 14, comma 2, lettera d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 2 punti per ogni anno di anzianità nell'area di appartenenza, per la quale concorre per l'attribuzione del differenziale.

Il numero massimo degli anni (gli anni vanno calcolati esclusivamente interi senza arrotondamenti utilizzando ogni periodo utile) è stabilito in 20 per un massimo di 40 punti; il peso massimo è stabilito nel 40%.<sup>2</sup> Verranno considerati gli anni prestati nell'Amministrazione comunale di Novi Ligure e in altre amministrazioni pubbliche.

Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- 1) al dipendente che ha una maggiore permanenza nella posizione economica di appartenenza;
- 2) al dipendente che ha maggiore anzianità di servizio anche presso altre Pubbliche Amministrazioni (da dichiarare obbligatoriamente nella domanda);
- 3) al dipendente che si trova nella posizione economica più bassa nella categoria;
- 4) in caso di ulteriore parità sarà considerato il più vecchio anagraficamente.

L'attribuzione dei differenziali stipendiali potrà essere riconosciuta esclusivamente al 50% degli aventi diritto.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 287 del 18/12/2024.



- f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Il regolamento "La valutazione della performance" adotta una metodologia che prevede diversi fattori di apprezzamento: il sapere, le competenze comportamentali/relazionali, la motivazione e valutazione dei collaboratori. Per i dirigenti, al fine di apprezzare non solo la dimensione quantitativa del grado di realizzazione degli obiettivi di attività affidati, ma anche la qualità degli apporti che l'hanno determinata, la valutazione dei fattori relativi al sapere, alle competenze comportamentali/relazionali e alla motivazione e valutazione dei collaboratori, pondera direttamente quella riguardante il fattore riferito alla capacità operativa, intesa come competenza realizzativa degli obiettivi affidati.

Tra gli obiettivi debbono essere contemplati quelli riferiti all'attuazione del Piano della formazione e quelli, derivanti dalla programmazione strategica, finalizzati all'effettiva inclusione sociale e alla possibilità di accesso alle persone con disabilità. Oltre ai suddetti fattori di apprezzamento, ai sensi delle vigenti disposizioni, si prevede, l'inserimento dell'**obiettivo di rispetto dei tempi di pagamento**, quale elemento strutturale e stabile nel tempo del sistema di valutazione, ancorché oggetto di verifica annuale.

La metodologia pertanto opera con riferimento ai contenuti del Piano della performance, redatto in coerenza con i contenuti e le misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e ricondotto al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Infatti, gli obiettivi di gestione del PEG costituiscono obiettivi generali verso i quali indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio, mentre gli obiettivi specifici, funzionali al conseguimento dei predetti obiettivi della gestione, sono indicati nel Piano della performance.

L'erogazione dei premi connessi legati alla performance collettiva e individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

- g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

## PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2025, è stato costituito con determinazione n. 687/1268 del 18/12/2025, per un totale di Euro 1.024.494,65 (al netto degli oneri riflessi e IRAP), in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili - decurtazioni	754.551,91
Risorse variabili	269.942,74
TOTALE	1.024.494,65

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

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo, al lordo delle decurtazioni, ammontano a € 792.654,20 e sono così determinate:

##### - Risorse storiche consolidate

Tra le risorse stabili del fondo, ai sensi dell'art. 79, comma 1, lett. a), del CCNL 16/11/2022, è confermato l'Unico importo consolidato anno 2017 ex art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018, il quale prevede che le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	549.073,09

##### - Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019) (art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018)	14.393,60
Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (CCNL 21/05/2018) (art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018)	10.050,95
Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato (art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018)	133.109,39
Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 (art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018)	0
Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o	0

trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018)	
Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario (art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018)	1.919,83
Euro 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018 (dal 2021) (art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022)	13.858,00
Risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale (art. 79, comma 1, lett. c), CCNL 16/11/2022)	7.843,00
Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (CCNL 16/11/2022) (art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 16/11/2022)	10.411,07
Quota risorse a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 (dal 1° aprile 2023, entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale) (art. 79, comma 1-bis, CCNL 16/11/2022)	21.995,27
<b>Incremento fondo risorse decentrate fino al 48% delle somme destinate alla componente stabile, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di elevata qualificazione, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali (art. 14, comma 1-bis, del D.L. n. 25/2025 e s.m.i.)</b>	30.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>792.654,20</b>

## Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2025 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 269.942,74 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018)	423,28
Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011 (art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018)	
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – entrate conto terzi o utenza tra cui compensi ISTAT (art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018)	48.230,31
Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione (art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018)	58.631,20
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000) (art. 79,	325,10

comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018)	
Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco (art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018)	
Eventuali risorse stanziare in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'art. 23, comma 4, del D. Lgs. n. 75/2017 (solo per le Regioni e le Città Metropolitane) (art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. j), CCNL 21/05/2018)	
Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento) (art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. k), CCNL 21/05/2018)	
Incremento fino all'1,2 % del monte salari anno 1997, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa (art. 79, comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022)	48.589,81
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 ne sussista la capacità di spesa; in tale ambito sono comprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), CCNL 16/11/2022 (art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022)	87.804,35
Eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertati a consuntivo, derivanti dalla disciplina dello straordinario (art. 79, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022)	18.497,93
Incremento risorse art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022, in base alla propria capacità di bilancio, fino allo 0,22% del monte salari 2018 (quota fondo), finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, D. L. n. 80/2021 (art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022)	7.440,76
Incremento della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura non superiore al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016 (art. 8, commi 3 e 4, del D. L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023)	
<b>TOTALE</b>	<b>269.942,74</b>

### Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Riduzioni del fondo per la parte fissa

Decurtazione permanente art. 1 comma 456 Legge Stabilità 2014 – euro **38.102,29**

**Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

<b>Totale risorse sottoposte a certificazione</b>	<b>Importo</b>
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	754.551,91
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	269.942,74
<b>TOTALE</b>	<b>1.024.494,65</b>

**Sezione V - Risorse allocate all'esterno del Fondo**

Voce non presente

**Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa****Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Differenziali di progressioni economiche acquisite in anni precedenti (art. 78, comma 3, lett. b), CCNL 16/11/2022)	301.416,28
Assegno personale ass. successive progress. economiche	2.881,30
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	72.200,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	619,70
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	340,92
Indennità personale ex 8 <sup>a</sup> q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	2.388,72
<b>TOTALE</b>	<b>379.846,92</b>

**Sezione II - Risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

Come previsto dal medesimo art. 80, comma 1, del CCNL le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+) 1.024.494,65
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-) 379.846,92
Risorse residue da anni precedenti (art. 80, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 16/11/2022)	(+)
<b>TOTALE</b>	<b>644.647,73</b>

### Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in via previsionale:

Descrizione	Importo
Premi correlati alla performance organizzativa (art. 80, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022)	43.270,00 90.000,00 423,28
Premi correlati alla performance individuale (art. 80, comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022)*	177.839,56
Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018 (art. 80, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022)	24.919,38
Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000 (art. 80, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022)	117.000,00
Compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84 CCNL 16/11/2022 (art. 80, comma 2, lett. e), CCNL 16/11/2022)	52.180,00
Indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 16/11/2022 (art. 80, comma 2, lett. f), CCNL 16/11/2022)	5.600,00
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16/11/2022 (art. 80, comma 2, lett. f), CCNL 16/11/2022)	16.554,00
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022)	86.861,51
Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000 (art. 80, comma 2, lett. h), CCNL 16/11/2022)	
Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018 (art. 80, comma 2, lett. i), CCNL 16/11/2022)	
Differenziali stipendiali, finanziati con le risorse stabili (art. 80, comma 2, lett. j), CCNL 16/11/2022)	30.000,00
Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16/11/2022 (art. 80, comma 2, lett. k), CCNL 16/11/2022)	
TOTALE (N.B.: deve coincidere con il totale risorse disponibili per la contrattazione integrativa della sezione II)	644.647,73

\* Eventuali risparmi derivanti dalla liquidazione delle altre indennità confluiscono nel budget destinato all'erogazione dei premi correlati alla performance.

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

*-Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 379.846,92 sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 754.551,91



*- Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo*

Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non aventi vincolo di destinazione agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale.

*- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla performance individuale e organizzativa verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 287 del 18/12/2024.

*- Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Si attesta che le nuove progressioni all'interno dell'area per l'anno 2025 vengono attribuite secondo criteri definiti dal CCI e dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del principio di selettività, ad una quota limitata di dipendenti (50% degli aventi diritto), tenendo conto della valutazione individuale, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

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

Tabella 1- Schema generale riassuntivo di costituzione del fondo anno 2025 e confronto con il corrispondente Fondo anno 2016.

Costituzione fondo	Fondo anno 2025	Fondo anno 2016 comprensivo delle risorse PO (limite)	Differenza
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DECURTAZIONI SOTTOPOSTO A CAERTIFICAZIONE	1.024.494,65	863.051,58	
TITALE RISORSE ESCLUSE DAL LIMITE	233.932,37	23.489,30	
<b>TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE</b>	<b>790.562,28</b>	<b>839.562,28</b>	
RISORSE A CARICO DEL BILANCIO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO LE E.Q.	<b>49.000,00</b>	//	
<b>TOTALE</b>	<b>839.562,28</b>	<b>839.562,28</b>	<b>=</b>

**Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo**

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2025	Fondo anno 2016 comprensivo delle risorse PO (limite)
<b>TOTALE</b> - Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	<b>379.846,92</b>	<b>471.380,58</b>
<b>TOTALE</b> - Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	<b>644.647,73</b>	<b>391.671,00</b>
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>1.024.494,65</b>	<b>863.051,58</b>

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

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

Tutte le risorse relative al Fondo sono imputate agli appositi capitoli del Bilancio di previsione 2025-2027, con una costante verifica del sistema contabile e dati del fondo.

**Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulti rispettato**

L'importo del Fondo 2025 soggetto al limite è pari a € 790.562,28, le risorse destinate alle E.Q. sono pari a € 49.000,00, il totale soggetto al limite è € 839.562,28, risulta pertanto rispettato il limite di spesa di cui all'art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017.

**Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 687/1268 del 18/12/2025, comprensivo di oneri riflessi e IRAP, è impegnato nei rispettivi capitoli di spesa del Bilancio di previsione 2025-2027.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Novi Ligure, 23 dicembre 2025


 Dirigente del Settore Amministrativo  
 Ufficio Personale  
 Dottor Marco Travasino