



Città di Novi Ligure

Ufficio Personale

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

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 dirigente del Comune di Novi Ligure, triennio 2025-2027, sottoscritto in data 23/12/2025.

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi 15/12/2025 Contratto 23/12/2025
Periodo temporale di vigenza	Periodo di vigenza triennio 2025-2027 Parte normativa e parte economica.
Composizione della delegazione trattante	<ol style="list-style-type: none">1. Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):<ul style="list-style-type: none">• Presidente: Pier Giorgio Cabella - Segretario Generale;2. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):<ul style="list-style-type: none">• FP-CGIL;• CISL-FP;• UIL-FPL;• DIRETS3. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):<ul style="list-style-type: none">• CISL-FP

	<ul style="list-style-type: none"> • FP-CGIL • DIRETS
Soggetti destinatari	Personale con qualifica dirigenziale del Comune di Novi Ligure
Materie trattate dal contratto integrativo parte normativa (descrizione sintetica)	<p>Le materie trattate dal contratto integrativo parte normativa sono articolate come si seguito evidenziato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oggetto, ambito di applicazione e durata; • Risorse per le retribuzioni di posizione e risultato; • Retribuzione di posizione • Retribuzione di risultato; • Affidamento e revoca incarichi • Particolari funzioni • Incarichi ad interim • Controversie, disposizioni finali e disapplicazioni
Adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei conti</p> <p>Rilievi:</p> <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Ai sensi dell'art. 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 gli obiettivi/piano performance sono inseriti come specifica sezione del PIAO. 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 adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs 150/2009? 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>
Eventuali osservazioni:	
<p>Con le Deliberazioni del Consiglio Comunale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 45 in data 23/10/2024 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027; - n. 62 in data 18/12/2024 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2025/2027; <p>Con deliberazioni della Giunta Comunale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	

- n. 293 in data 30/12/2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2025-2026-2027.

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 in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata**

Il contratto collettivo integrativo del personale dirigente del Comune di Novi Ligure, sottoscritto in data 23/12/2025 ha durata triennale (2025-2027) e si riferisce alle materie di cui all'art. 35 CCNL 16/07/2024.

Nello specifico il CCI, oltre a determinare l'oggetto, l'ambito di applicazione e la durata si riferisce alle seguenti materie:

Definizione della quota destinata alla retribuzione di risultato-ammontare della retribuzione di posizione- metodologia per la valutazione dei risultati (si rinvia al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance) – definizione della percentuale di cui all'art. 40 CCNL 16.07.2024 (incarichi ad interim) – controversie e disapplicazioni.

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

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO IPOTESI UTILIZZO	
Retribuzione di posizione	€ 124.758,00
Retribuzione di risultato	€ 39.256,48
Retribuzione particolari funzioni	€ 3.000,00
	€ 167.014,48

- c) Gli effetti abrogativi impliciti in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione collettiva**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

Le risorse destinate alla retribuzione di risultato 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 *assessment*, 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 Contratti nazionali per dirigenti 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.

Viene inoltre rispettato quanto disposto dall'art. 57, comma 3 del CCNL 17.12.2020 in base al quale alla retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle risorse del Fondo.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

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. Per i dirigenti, la valutazione concerne il grado di conseguimento degli obiettivi di pertinenza, misurato sulla base degli indicatori predeterminati.

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.

Si evidenzia pertanto che la retribuzione di risultato è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utile per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

È regolata dal contratto la seguente indennità finanziata ai sensi di legge con risorse di Bilancio dell'ente:

"Ai dirigenti con contratto temporaneo, in coerenza con i trattamenti erogati in passato, spetta una indennità aggiuntiva mensile di € 315,00 per tredici mensilità, finanziata ai sensi di legge con risorse di bilancio dell'Ente (indennità ad personam - art. 110, comma 3, D.Lgs. n. 267 del 2000)".

La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare del fondo in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti.

L'articolo 57, del CCNL 17/12/2020 relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali disciplina la costituzione e l'utilizzo delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza.

In data 16/07/2024 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dell'Area delle Funzioni Locali Triennio 2019 – 2021.

In base CCNL sopracitato:

- sono stati applicati gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico;
- si è provveduto, ai sensi dell'art. 39, comma 1, a incrementare stabilmente il fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 57, CCNL 17.12.2020;

Con deliberazioni della Giunta Comunale:

- n. 226 del 09/10/2024 è stata nominata la delegazione trattante di parte datoriale;
- n. 179 del 03/09/2025 si è provveduto allo stanziamento delle risorse di parte variabile e ad esprimere indirizzi in merito alla contrattazione integrativa.

Con determinazione n. 495/938 del 08/10/2025 è stato costituito il fondo per retribuzione di posizione e risultato per l'anno 2025, previo parere favorevole rilasciato dal Collegio dei revisori dei conti con verbale n. 17-2025 in data 02/10/2025.

Si ipotizza che, per gli anni 2026 e 2027, si riproponga la stessa quantificazione del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato, salvo rinnovo CCNL dell'Area Funzioni Locali.

La costituzione del fondo ed il relativo prospetto di utilizzo sono stati predisposti nel rispetto:

- dei vincoli in materia di spesa di personale;
- dell'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017, che prevede che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- vincoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità – Sezione II Risorse variabili – sezione III (eventuali) decurtazioni del Fondo

Si acclude, di seguito, il fondo di cui alla suddetta Determinazione con evidenziato le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (storiche consolidate, incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL e altri incrementi con carattere di certezza e stabilità) e le risorse variabili e le decurtazioni del Fondo.

COSTITUZIONE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO ANNO 2025											
Risorse per la retribuzione di posizione e risultato		anno 2016	anno 2017	anno 2018	anno 2019	anno 2020	anno 2021	anno 2022	anno 2023	anno 2024	anno 2025
DESCRIZIONE	COD.	€	€	€	€	€	€	€	€	€	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità											
Retribuzione di Posizione e Risultato anno 1998	F400	128.785,84	128.785,84	128.785,84	128.785,84	128.785,84	-	-	-	-	
Incrementi CCNL 98-01 (art.26, c.1 lt D)	F403	4.467,35	4.467,35	4.467,35	4.467,35	4.467,35	-	-	-	-	

Incrementi CCNL 02-05 (art.23, c.1-3)	F65G	11.617,96	11.617,96	11.617,96	11.617,96	11.617,96	-	-	-	-
Incrementi CCNL 04-05 (art. 4 c.1, 4)	F66G	13.047,92	13.047,92	13.047,92	13.047,92	13.047,92	-	-	-	-
Incrementi CCNL 06-09 (art 16 c.1,4)	F940	1.913,60	1.913,60	1.913,60	1.913,60	1.913,60	-	-	-	-
Incrementi CCNL 08-09 (art 5 c.1, 4)	F67G	4.255,00	4.255,00	4.255,00	4.255,00	4.255,00	-	-	-	-
<i>RIA Dirigenti cessati art.26, c.1 lt G CCNL 98-01) fino al 31/12/2020</i>	F406	3.954,31	3.954,31	3.954,31	3.954,31	3.954,31	-	-	-	-
Attivazione nuovi servizi (art.26, c.3 P.FISSA CCNL 98-01)	F942	35.594,51	35.594,51	35.594,51	35.594,51	35.594,51	-	-	-	-
Rid.stabile org.dirig. (art.26, c.5 CCNL 98-01)	F411	1.033,02	1.033,02	1.033,02	1.033,02	1.033,02	-	-	-	-
Decurtazione Fondo 3.356,97 € (art.1 c.3 lt E CCNL 00-01)	F934	33.243,09	33.243,09	33.243,09	33.243,09	33.243,09	-	-	-	-
Decurtazione P.FISSA limite 2010 (art.9 c.2bis L.122/10)	F85H						-	-	-	-
Decurtazione P.FISSA rid.prop.pers. (art.9 c.2bis L.122/10)	F86H	28.048,31	28.048,31	28.048,31	28.048,31	28.048,31	-	-	-	-
Altre decurtazioni del fondo parte fissa	F86H	520,00	520,00	520,00	520,00	520,00	-	-	-	-
UNICO IMPORTO 2020							142.858,11	142.858,11	142.858,11	142.858,11
<i>Art. 56, C. 1, CCNL 2016 - 2018 incremento dell'1,53% del monte salari 2015 (non sottoposto al limite di cui all'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017)</i>				4.802,00	4.802,00	4.802,00	4.802,00	4.802,00	4.802,00	4.802,00
<i>Art. 57 c.2, lett.a), CCNL 2016-2018 - Unico importo annuale ri- comprese le risorse di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31/12/2020</i>	F18K						147.660,11	147.660,11	147.660,11	147.660,11
<i>Art. 39, c. 1, ccnl 2019-2021 Incremento stabile 0,46% del monte salari 2018 (non sottoposto al limite di cui all'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017) dec. 01.01.2020</i>	F30O					1.639,35				
<i>Art. 39, c. 1, ccnl 2019-2021 Incremento stabile 2,01% del monte salari 2018 (non sottoposto al limite di cui all'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017) dec. 01.01.2021</i>	F30O						7.163,26	7.163,26	7.163,26	7.163,26
TOTALE RISORSE STABILI		142.858,11	142.858,11	147.660,11	147.660,11	149.299,46	154.823,37	154.823,37	154.823,37	154.823,37
Integrazione 1,2% (CCNL 23/12/99 art.26, c.2)	F408	4.288,07	4.288,07	4.288,07	4.288,07	4.288,07	4.288,07	-	-	-
Attivazione nuovi servizi (CCNL 23/12/99 art.26, c.3 P.Varia)	F943	7.119,00	7.119,00	7.119,00	7.119,00	7.119,00	7.119,00	-	-	-
Decurtazione P.VARABILE limite 2010 (art.9 c.2bis L.122/10)	F89H									
Decurtazione P.VARIABILE rid.prop.pers. (art.9 c.2bis L.122/10)	F90H									
<i>Art. 57, c.2, lett.e) CCNL 2016-2018 - Risorse autonomamente stanziate dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio</i>	F18N							11.407,07	11.407,07	11.407,07
TOTALE RISORSE VARIABILI SOTTOPOSTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, C. 2, D.LGS N. 75/2017		11.407,07								
<i>Art. 39, comma 3, CCNL 2019 - 2021 Incremento 0,22% del monte salari 2018 - anno corrente</i>	F24T								784,04	784,04

(non sottoposto al limite di cui all'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017)										
Art. 39, comma 3, CCNL 2019 - 2021 Incremento 0,22% del monte salari 2018 - anni 2022-2023 (non sottoposto al limite di cui all'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017)	F24T									1.568,08
Art. 57, c.2, lett.B) CCNL 2016-2018 - risorse previste da disposizioni di legge (incentivi per funzioni tecniche limitatamente ai progetti PNRR)	F24M									
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOTTOPOSTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, C. 2, D.LGS N. 75/2017									2.352,12	784,04
TOTALE FONDO	154.265,18	154.265,18	159.067,18	159.067,18	160.706,53	166.230,44	166.230,44	166.230,44	168.582,56	167.014,48
TOTALE RISORSE NON SOTTOPOSTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, C. 2, D.LGS N. 75/2017			4.802,00	4.802,00	6.441,35	11.965,26	11.965,26	11.965,26	14.317,38	12.749,30
TOTALE FONDO AL NETTO DELLE RISORSE NON SOTTOPOSTE AL LIMITE	154.265,18	154.265,18	154.265,18	154.265,18	154.265,18	154.265,18	154.265,18	154.265,18	154.265,18	154.265,18

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

A) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposte a certificazione (comprese delle decurtazioni del Fondo)

€ 154.823,37

B) Totale risorse variabili sottoposte a certificazione

€ 11.407,07 sottoposte al limite di cui all'art. 23, c 2 D.lgs n. 75/2017

€ 784,04 NON sottoposte al limite di cui all'art. 23, c 2 D.lgs n. 75/2017

€ 12.191,11

C) Totale Fondo sottoposto a certificazione A+B

€ 167.014,48

Sezione V - Risorse allocate all'esterno del Fondo

Nel CCI della dirigenza è prevista la seguente indennità finanziata, ai sensi di legge, con risorse di bilancio dell'Ente:

"Ai dirigenti con contratto temporaneo, in coerenza con i trattamenti erogati in passato, spetta una indennità aggiuntiva mensile di € 315,00 per tredici mensilità, finanziata ai sensi di legge con risorse di bilancio dell'Ente (indennità *ad personam* - art. 110, comma 3, D.Lgs. n. 267 del 2000)".

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

RISORSE NON DISPONIBILI	IMPORTI
Retribuzione di posizione Dirigenti (calcolo su effettivo servizio)	€ 124.758,00

TOTALE

€ 124.758,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

DESTINAZIONI REGOLATE DAL CONTRATTO	IMPORTI
Retribuzione di risultato	€ 39.256,48
Particolari funzioni - vicesegretario	€ 3.000,00
TOTALE	€ 42.256,48

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Nessune

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposta a certificazione

RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE NON DISPONIBILI	€ 124.758,00
TOTALE DESTINAZIONI SPECIFICATAMENTE REGOLATE DAL CONTRATTO	€ 42.256,48
TOTALE	€ 167.014,48

Sezione V - Risorse allocate all'esterno del Fondo

RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	IMPORTI
Indennità aggiuntiva mensile dirigente a tempo determinato art. 110, comma 3, Dlgs n. 267 del 2000 € 315 x 13 mensilità	4.095,00

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

a) attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo avenuti carattere di certezza e stabilità

Le risorse stabili ammontano a € 154.823,37; le destinazioni di utilizzo del fondo avenuti natura certa e continuativa (retribuzione di posizione, vicesegretario e risultato nella misura minima del 15%) ammontano a € 152.810,17, pertanto tali destinazioni sono tutte finanziate con le risorse stabili.

b) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

L'erogazione della retribuzione di risultato, strettamente correlata alla valutazione della performance dei dirigenti, è erogata in base alla metodologia prevista nel regolamento “La valutazione della performance” approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 287 del 18/12/2024, come da scheda di valutazione allo stesso allegata.

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

parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Vedere prospetto Modulo I – Sezione I

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 programmatica 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 soggetto al limite è pari a € 154.265,18, 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

Le risorse relative al Fondo dirigenti anno 2025, come costituito con determinazione n. 495/938 del 08/10/2025, sono previste sui seguenti capitoli di spesa del Bilancio di previsione 2025/2027, esercizio 2025:

2025	8018110	FONDO INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENTI - RETRIBUZIONI
2025	8018111	FONDO INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENTI - CONTRIBUTI OBBLIGATORI
2025	8018117	FONDO INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENTI - IRAP

Sono altresì allocate negli stessi capitoli di spesa del Bilancio di previsione 2025/2027, esercizi 2026 e 2027, le risorse relative ai fondi per gli anni 2026 e 2027.

Novi Ligure, 23 dicembre 2025

Il Dirigente del Settore Amministrativo

Ufficio Personale

Dottor Marco Travasino

