

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNUALITÀ 2025 (PARTE ECONOMICA) E ADEGUAMENTO DEL CCI SOTTOSCRITTO IL 22/12/2023 (PARTE NORMATIVA)**

Oggi, 19 dicembre 2025, presso la sede della Provincia di Reggio Emilia sita in Corso Garibaldi n. 59, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte datoriale della Provincia di Reggio Emilia, personale del comparto, e la delegazione sindacale costituita dalla RSU della Provincia di Reggio Emilia e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL sottoscritto in data 16 novembre 2022.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo, come segue:

<b>Delegazione di parte pubblica</b>	
Presidente	Dott.ssa Anna Lisa Garuti, Segretario Generale
Componente	Claudia Delio
<b>Delegazione di parte sindacale</b>	
Componente RSU	Francesca Guatterri
Componente RSU	Giuseppe Dallari
Componente RSU	Stefano Cocconi
Componente RSU	Francesca lavasile
Componente RSU	Eleonora Nobili
Componente RSU	Davide Cavecchi
Componente RSU	Stefano Torri
Componente RSU	Christian Riccò
Componente RSU	Isabella Corti
FP-CGIL	Paolo Consolini
CISL-FP	Alex Giusti
UIL-FPL	Alex Scardina
CSA Regioni e autonomie locali	



**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNUALITÀ 2025 (PARTE ECONOMICA) E ADEGUAMENTO DEL CDI SOTTOSCRITTO IL 22/12/2023 (PARTE NORMATIVA)**

Il presente contratto integrativo ha ad oggetto la definizione, per l'anno 2025, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, nelle more della sottoscrizione del CCNL per il triennio 2022-2024, e l'adeguamento del Contratto Collettivo Integrativo, di parte normativa ed economica, sottoscritto definitivamente in data 22/12/2023, relativamente all'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree e con particolare riferimento all'art.12 "Modalità e criteri di attuazione delle selezioni".

Per quanto attiene alla parte economica, in merito alla quantificazione delle risorse disponibili per l'anno 2025, le parti prendono atto di quanto disposto nei seguenti punti dal 1) al 4) e concordano quanto alle destinazioni ivi previste:

1. l'Ente ha provveduto alla costituzione del fondo risorse decentrate 2025 con determinazione n. 1205 del 16/12/2025, da cui si evince che l'ammontare complessivo disponibile per i trattamenti accessori del personale dipendente è quantificato per l'anno 2025 in **€ 1.262.657,71** di cui:  
€ 798.188,51 – risorse stabili  
€ 464.469,20 – risorse variabili.
2. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione (EQ - già posizioni organizzative), che sono poste a carico del bilancio ma concorrono al rispetto del limite di cui all'art.23 del D.Lgs. 75/2017, ammontano per l'anno 2025 ad € 204.422,49, comprensive di un incremento derivante dall'applicazione dell'art. 33 DL 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 58/2019., per la quota parte relativa ai soli incarichi di EQ, stimato in € 24.248,03 e del finanziamento per la quota parte destinata alle EQ dello 0,22% del monte salari 2018 di € 1.631,46.  
Le risorse vengono attribuite per € 152.200,00 (74%) alla retribuzione di posizione e per € 52.222,49 (26%) alla retribuzione di risultato e saranno distribuite secondo i criteri di cui all'art.18 CCDI 2023 con assegnazione dei resti e dei recuperi in misura ponderata.
3. Ai sensi dell'art.14, comma 1-bis, del DL 25/2025 convertito, con modificazioni, dalla Legge 69/2025, il fondo di parte stabile è stato incrementato di € 50.000,00 per destinare nuove risorse alla promozione dell'evoluzione delle professionalità interne e del fattivo apporto collaborativo, propositivo e innovativo del personale, e, pertanto, con destinazione alle progressioni all'interno delle aree e alla performance.
4. Le somme imputate per incremento del limite del salario accessorio dovuto all'aumento del personale o derivanti dalle economie dell'anno precedente del fondo e dai risparmi per le prestazioni straordinarie, al momento sono indicate in maniera presuntiva e saranno oggetto di verifica e adeguamento a consuntivo. Gli eventuali scostamenti in aumento o diminuzione di tali voci verranno imputati alla destinazione relativa ai premi correlati alla performance e o accantonati per l'anno successivo.

### **Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate**

L'istituto maggiormente caratterizzante il contenuto contrattuale, è il **riconoscimento dei "differenziali stipendiali"** o progressioni economiche all'interno delle aree, finanziati con le risorse di parte stabile. In attuazione di quanto previsto all'art.11 del CCI 2023, si prosegue con il riconoscimento delle progressioni economiche fra le aree, nella misura prevista per l'anno 2025, pari al 50% del personale a tempo indeterminato avente i requisiti per partecipare alla selezione. Si precisa che ai fini dell'attribuzione del differenziale stipendiale maggiorato previsto dall'art.102 del CCNL 16/11/2022, il presupposto legittimante il riconoscimento è che l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale (anche disgiuntamente) siano necessarie per l'esercizio delle rispettive mansioni, ovvero delle attività effettivamente svolte in relazione al ruolo rivestito e alle funzioni attribuite, e non con riferimento al possesso di una idoneità solo teorica e potenziale, ai sensi dell'art.101 del medesimo CCNL. All'istituto viene destinato complessivamente un budget indicativo della spesa stimata.

Si confermano i criteri generali e la determinazione delle misure, di cui al CCI del 23/12/2023, degli istituti indennitari quali:

- indennità di condizioni di lavoro
- indennità di servizio esterno
- turnazioni e maggiorazioni orarie
- indennità di reperibilità
- indennità di specifiche responsabilità

oltre alle voci derivanti in maniera automatica dalle disposizioni contrattuali quali l'indennità di comparto e indennità per coordinamento riconosciuta all'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale.

Le risorse del fondo di risorse decentrate che residuano dopo il pagamento delle voci aventi natura fissa e continuativa, vengono destinate al finanziamento degli istituti di parte variabile (incentivi di performance), ed eventualmente destinate al fondo dell'anno successivo.

I premi di performance ricomprendono gli incentivi:

- performance individuale e collettiva,
- differenziazione del premio individuale
- performance di progetto.

Per quanto riguarda la **performance individuale e collettiva**, l'ammontare disponibile, determinato come cifra residuale, verrà distribuito secondo gli specifici criteri indicati nel CCI 2023 e applicando i risultati delle valutazioni individuali effettuate dai dirigenti, ciascuno per il proprio personale, in attuazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente e approvato con decreto presidenziale n. 340 del 27/12/2018 e mediante la scheda di valutazione individuale.

Con riguardo alla **differenziazione del premio individuale**, viene adottata una ripartizione proporzionale in modo da ricomprendere tutti i pari-merito che abbiano conseguito le valutazioni più elevate.

La **performance di progetto** è invece riservata ad incentivare le attività dell'Ente ritenute strategiche e/o di particolare rilevanza, sia ai fini dell'assolvimento delle proprie funzioni fondamentali che dei processi di miglioramento. Per il 2025 sono confermati i progetti previsti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, approvato con decreto del Presidente n.34 del 28/03/2025.

Sono inoltre comprese nel fondo le somme, quantificate in via separata e ad opera dei servizi preposti, destinate alla remunerazione degli incentivi per le funzioni tecniche e le risorse destinate al riconoscimento dei compensi dell'attività svolta dall'avvocatura interna, per gli incassi di somme a titolo di rimborso spese legali a seguito di sentenza favorevole all'Ente.

L'attribuzione di tali compensi incentivanti avverrà secondo le modalità previste dai relativi regolamenti adottati dall'Ente. In particolare, per quanto concerne gli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 31 marzo 2023 n. 36 e precedenti, le parti concordano di definire criteri e meccanismi per definire la correlazione e, quindi, il rapporto anche quantitativo, tra compensi connessi alla performance (individuale e collettiva), indennità di risultato degli EQ e incentivi alle funzioni tecniche.

Le parti stabiliscono che l'importo relativo al 50% del premio della performance (premio effettivo) viene ridotto in relazione all'ammontare dell'incentivo corrisposto nel medesimo anno solare (cassa) cui si riferisce la valutazione individuale, se l'importo percepito dell'incentivo è superiore a € 2.500,00 al netto degli oneri riflessi.

Per un importo dell'incentivo superiore a € 2.500,00 e non superiore a € 6.000,00, la riduzione percentuale di cui al comma precedente è pari a:  $100 \times (\text{importo incentivo} - 2.500) / 3.500$ .

Per un importo dell'incentivo superiore a € 6.000,00 il compenso per la performance è limitato alla quota del 50%.

La stessa modalità di riduzione di cui ai commi precedenti viene applicata sul 50% dell'indennità di risultato per i dipendenti titolari di incarico di EQ.

Le medesime condivise determinazioni si applicano in relazione ai compensi dell'avvocatura interna.

Il fondo disponibile per l'anno 2025 viene pertanto destinato ai seguenti utilizzi:

Incrementi economici per progression comprensivo dei differenziali B1-B3 e D1-D3 e degli assegni riassorbibili	255.000,00
differenziali B1-B3 e D1-D3 e ass.riassorbibili	35.500,00
Differenziali stipendiali per nuove progressioni 2023	10.000,00
Differenziali stipendiali per nuove progressioni 2024	58.000,00
Differenziali stipendiali per nuove progressioni 2025	58.000,00
Indennità di comparto (quota a carico fondo)	86.000,00
indennità di coordinamento	2.000,00
indennità di particolari responsabilità	36.000,00
indennità di turno	25.000,00
indennità condizioni di lavoro	15.000,00
indennità di servizio esterno	3.500,00
indennità di reperibilità	58.000,00
maggiorazioni	3.000,00
performance individuale	270.000,00
differenziazione premio individuale	8.000,00
progetto speciale di prod. controlli e interventi sicurezza stradale	40.000,00
progetto speciale di prod.sicurezza informatica, protezione dati, AI	7.600,00
progetto speciale di produttività PNRR	3.400,00
progetto speciale di prod. innovazione nella gestione risorse umane	2.500,00
progetto speciale di prod. Efficientam. servizi e strumenti Polizia prov.le	5.000,00
incentivi avvocatura	28.290,00
incentivi funzioni tecniche	240.747,62
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO SALARIO ACCESSORIO 2025</b>	<b>1.250.537,62</b>

ammontare FONDO 2025	1.262.657,71
Differenza (accant. per progress. interne alle aree ancora da assegnare)	12.120,09

#### Adeguamento CCI 2013 – parte normativa

Le parti, considerando che la procedura di applicazione della disciplina delle progressioni all'interno delle aree, definita all'art.12 del CCI sottoscritto il 22/12/2023, ha evidenziato la necessità di integrazioni e adeguamenti con riguardo, in particolare:

1. al criterio dell'esperienza professionale a cui è attribuito un peso pari al 20%, in quanto la formulazione del comma 6 dell'art.12 non tiene conto dell'esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, nella stessa o altra amministrazione, esplicitando tale condizione esclusivamente per il personale assunto mediante mobilità esterna (art.12 comma 6 lett. b) secondo punto);
2. al sistema di calcolo della media delle valutazioni ottenute nell'ultimo triennio, nel caso di dipendenti in categoria iniziale che possono concorrere dopo due anni di permanenza, nel caso non dispongano di tre valutazioni (art.12 comma 6 lett. b) primo punto);
3. al conteggio dell'esperienza professionale per frazioni di anno almeno trimestrali, e quindi del metodo di quantificazione del trimestre (art.12 comma 6 lett. b) secondo punto);

stabiliscono di apportare le seguenti modificazioni da applicarsi alle procedure per l'attribuzione delle progressioni all'interno delle aree non ancora concluse, ovvero per le decorrenze 01/01/2024 e 01/01/2025 previste dal vigente CCI, al fine di garantire compiuto adeguamento al dettato contrattuale di cui all'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 e specificare taluni profili relativi alle modalità di computazione adottate:

- all'art.12, comma 6, lett. b), primo punto, dopo le parole "non oltre un quinquennio" aggiungere le seguenti parole "qualora, con riferimento al personale di cui al comma 3 (personale inquadrato in categoria iniziale), si disponesse soltanto di due valutazioni si considererà la media aritmetica delle stesse secondo la formula  $(Val1 + Val2) / 2$ ".

- all'art.12, comma 6, lett. b), il secondo punto dalle parole "l'esperienza professionale" fino a "20%", viene sostituito come segue:

"l'esperienza professionale. Per esperienza professionale si intende quella maturata, nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione, dall'ultima progressione o complessivamente in caso di categoria iniziale. Si considerano comunque periodi non superiori a 10 anni, calcolati a ritroso dalla data di decorrenza della progressione per cui si concorre.

L'esperienza maturata è calcolata per frazioni di anno almeno trimestrali, assegnando un punteggio di 2 punti per anno e di 0,5 punti a trimestre. Per trimestre si intende un periodo di 3 mesi interi per anno, anche non consecutivi. All'esperienza è attribuito un peso pari al 20%."

