



DECRETO DEL PRESIDENTE N. 180 DEL 25/11/2025

OGGETTO

LINEE DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE
DELL'ANNO 2025 E PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA
DELL'AREA DELLA DIRIGENZA

IL PRESIDENTE

Premesso che:

- le risorse finanziarie destinate al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente sono determinate annualmente dagli enti ai sensi dei vigenti contratti collettivi nazionali di comparto e compatibilmente con i vincoli di bilancio e gli strumenti di programmazione economica finanziaria dell'Ente;
- l'art. 40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che la contrattazione collettiva nazionale dispone le modalità di utilizzo delle risorse decentrate, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali deve svolgersi la contrattazione integrativa nelle amministrazioni;

Considerato che:

- la costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti, per l'anno 2025, avviene nelle more della sottoscrizione definitiva del CCNL dell'Area dirigenziale delle Funzioni Locali 2022-2024 di cui è stata recentemente firmata l'ipotesi in data 11 novembre 2025 e pertanto sono fatti salvi eventuali adeguamenti che si rendessero necessari al fine di recepire gli incrementi di risorse disposti per gli anni ricompresi nel triennio contrattuale di riferimento e imputabili all'anno in corso;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 della dirigenza e dei segretari comunali e provinciali sottoscritto in data 16 luglio 2024 continua ad avere efficacia oltre la sua scadenza, fino alla stipula di un nuovo accordo;
- con Decreto presidenziale n. 166 del 18/09/2024 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva integrativa dell'area della dirigenza della Provincia di Reggio Emilia;
- in data 24 dicembre 2024 è stato stipulato il Contratto Collettivo Integrativo della Provincia di Reggio Emilia, in attuazione del CCNL Funzioni Locali per l'Area della Dirigenza del 16 luglio 2024 – Parte normativa 2024-2026/Parte economica 2024;
- occorre ora procedere ad una formale costituzione del fondo per l'anno 2025 secondo l'articolato contrattuale e ad avviare le trattative sindacali ai fini della contrattazione integrativa;

Dato atto che:

- il limite alle risorse per il salario accessorio è fissato dall'art. 23, c. 2, del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, ai sensi del quale *“a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle*

risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.”;

- in sede di contrattazione nazionale, in particolare all'art.39 del CCNL sopraindicato, sono stati previsti gli incrementi stabili del fondo della dirigenza con le rispettive decorrenze e la possibilità di incremento della parte variabile, in base alla propria capacità di bilancio, con la precisazione che tali aumenti non sono sottoposti al limite di cui al suddetto art.23, c. 2 del D. Lgs. 75/2017;

- inoltre, l'art. 33, comma 1-bis, ultimo periodo del Decreto Legge n. 34/2019, prevede che “il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

Dato atto delle vigenti disposizioni di legge e di CCNL come di seguito sinteticamente riportate:

- in riferimento alla costituzione formale del fondo, dall'anno 2021, occorre prevedere l'importo unico consolidato di cui all'art. 57, comma 2, lett. a), del CCNL 17/12/2020 in cui sono confluite tutte le risorse certe e stabili destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle funzioni dirigenziali per l'anno 2020;

- a tale importo, comprensivo anche dell'incremento delle risorse corrispondenti al 1,53% del monte salari 2015 della dirigenza, ai sensi dell'art. 56, comma 1, del CCNL 17.12.2020, viene applicato l'incremento di risorse corrispondenti al 2,01% del monte salari 2018 dei dirigenti, quantificato in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 39, comma 1, del CCNL 16.07.2024, quale incremento di parte fissa;

- l'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, al comma 3-quinquies, consente agli enti locali di destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica;

- per quanto riguarda le risorse previste da disposizioni di legge, per il corrente anno 2025, devono essere quantificare le risorse connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione di cui all'art. 43 del CCNL 16/07/2024, stanziato a norma delle disposizioni di cui all'art. 57, comma 2, lett. d) del CCNL 2016-2018 (non soggetti al limite del salario accessorio 2016) e relative al riconoscimento di risorse etero-finanziate da ente esterno;

Richiamati i propri precedenti decreti:

- n. 86 del 23/05/2024 ad oggetto “Modifica degli importi delle fasce di pesatura delle retribuzioni di posizione della dirigenza”;
- n. 87 del 23/06/2024 ad oggetto “Approvazione esiti della pesatura delle posizioni dirigenziali”;
- n. 34 del 128/03/2025 ad oggetto “Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 – Approvazione” in cui è contenuto il Piano del fabbisogno di personale, anche dirigenziale, per il medesimo triennio;

Ritenuto di impartire le seguenti direttive per la contrattazione integrativa del personale dirigente, per la parte economica 2025:

- integrare la parte variabile delle risorse di cui all'art. 39, comma 3, del CCNL 16.07.2024, ai sensi del quale "gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017", nella misura massima dello 0,22% del monte salari 2018;
- adeguare il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018, come previsto dall'art. 33, comma 2, ultimo periodo del Decreto Legge n. 34/2019, destinando al fondo in oggetto per l'anno 2025 le risorse necessarie a garantire la copertura finanziaria di tutte le posizioni dirigenziali dotazionali previste nella struttura anche se attualmente non ricoperte o ricoperte ad interim;
- inoltre, considerato che il fondo deve prioritariamente garantire il finanziamento delle retribuzioni di posizione e risultato per le posizioni dirigenziali dotazionali dell'Ente, e delle relative salvaguardie economiche, le economie che eventualmente si determinano sulla base delle posizioni effettivamente ricoperte, dovranno garantire la retribuzione degli incarichi ad interim per la copertura delle posizioni dirigenziali vacanti, ai sensi dell'art. 40 del CCNL 16/07/2024 e dell'art. 64 del medesimo CCNL; la conferma dei criteri per la determinazione della retribuzione di risultato da riconoscere ai dirigenti per gli incarichi ad interim come prevista dal CDI di parte normativa sottoscritto nell'anno 2024;
- per quanto riguarda la retribuzione di risultato, fermo restando che le risorse destinate a tale voce devono essere non inferiori al 15% del fondo (art. 57, comma 3, CCNL 17.12.2020), come previsto all'art.6 comma 3 del CDI di Parte normativa 2024-2026 e Parte economica 2024, sottoscritto il 24/12/2024 in attuazione del CCNL Funzioni Locali per l'Area della Dirigenza del 16 luglio 2024, mantenere l'obiettivo di virtuosità teso all'incidenza del fondo per il risultato in misura superiore al 20 % del fondo complessivamente erogabile, e, come previsto all'art.8 comma 2 riconoscere, per l'anno 2025, la retribuzione di risultato teorica individuale in misura pari al 30% della rispettiva retribuzione di posizione;

Richiamato il proprio decreto n.340 del 27/12/2018 con cui è stato adottato il sistema di misurazione e valutazione della performance di tutte le componenti dell'Ente, tra cui anche il personale dirigenziale, da applicare in merito alla valutazione delle prestazioni e al riconoscimento della retribuzione di risultato, che si intende continuare ad utilizzare anche per la valutazione del risultato delle posizioni dirigenziali al di fuori della dotazione organica;

visto il parere favorevole del Dirigente ad interim del Servizio Affari Generali in ordine alla regolarità tecnica del presente atto;

visto il parere favorevole della Dirigente del Servizio Bilancio in ordine alla regolarità

contabile del presente atto;

DECRETA

di impartire le seguenti direttive per la contrattazione integrativa del personale dirigente, parte economica 2025:

- integrare la parte variabile delle risorse di cui all'art. 39, comma 3, del CCNL 16.07.2024, ai sensi del quale "gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017", nella misura massima dello 0,22% del monte salari 2018;
- di adeguare il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018, come previsto dall'art. 33, comma 2, ultimo periodo del Decreto Legge n. 34/2019, destinando al fondo in oggetto per l'anno 2025 le risorse necessarie a garantire la copertura finanziaria di tutte le posizioni dirigenziali dotazionali previste nella struttura anche se attualmente non ricoperte o ricoperte ad interim;
- inoltre, considerato che il fondo deve prioritariamente garantire il finanziamento delle retribuzioni di posizione e risultato per le posizioni dirigenziali dotazionali dell'Ente, e delle relative salvaguardie economiche, le economie che eventualmente si determinano sulla base delle posizioni effettivamente ricoperte, dovranno garantire la retribuzione degli incarichi ad interim per la copertura delle posizioni dirigenziali vacanti, ai sensi dell'art. 40 del CCNL 16/07/2024 e dell'art. 64 del medesimo CCNL; la conferma dei criteri per la determinazione della retribuzione di risultato da riconoscere ai dirigenti per gli incarichi ad interim come prevista dal CDI di parte normativa sottoscritto nell'anno 2024;
- per quanto riguarda la retribuzione di risultato, fermo restando che le risorse destinate a tale voce devono essere non inferiori al 15% del fondo (art. 57, comma 3, CCNL 17.12.2020), come previsto all'art.6 comma 3 del CDI di Parte normativa 2024-2026 e Parte economica 2024, sottoscritto il 24/12/2024 in attuazione del CCNL Funzioni Locali per l'Area della Dirigenza del 16 luglio 2024, mantenere l'obiettivo di virtuosità teso all'incidenza del fondo per il risultato in misura superiore al 20 % del fondo complessivamente erogabile, e, come previsto all'art.8 comma 2 riconoscere, per l'anno 2025, la retribuzione di risultato teorica individuale in misura pari al 30% della rispettiva retribuzione di posizione;
- di dare atto che il presente decreto è esecutivo alla sua sottoscrizione.

Reggio Emilia, lì 25/11/2025

IL PRESIDENTE
F.to ZANNI GIORGIO

Documento sottoscritto con modalità digitale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 82/2005.

(da sottoscrivere in caso di stampa)

Si attesta che la presente copia, composta di n. ... fogli, è conforme in tutte le sue componenti al corrispondente atto originale firmato digitalmente conservato agli atti con n del

Reggio Emilia, lì.....Qualifica e firma