



DECRETO DEL PRESIDENTE N. 182 DEL 28/11/2025

OGGETTO

LINEE DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL SALARIO
ACCESSORIO DEL PERSONALE DELL'ANNO 2025 E PER LA CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA

IL PRESIDENTE

Premesso che:

- le risorse finanziarie destinate al Fondo per il salario accessorio del personale dipendente 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, del D.Lgs. 165/2001, al comma 3-quinquies, stabilisce che la contrattazione collettiva nazionale disponga le modalità di utilizzo delle risorse decentrate, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali deve svolgersi la contrattazione integrativa nelle amministrazioni; mentre al comma 3 bis prevede: "... La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento";

Atteso che:

- spetta all'organo di governo fornire alla Delegazione Trattante di parte pubblica, gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa sia del personale dei livelli che per il personale dell'area dirigenziale anche con riferimento, per quanto di competenza, alla disponibilità delle risorse variabili da destinare al trattamento accessorio, compatibilmente con disponibilità di Bilancio e in osservanza ai vincoli dettati in tema di contenimento della finanza pubblica;
- la possibilità offerta recentemente agli enti locali di implementare le risorse dedicate al trattamento accessorio in parte fissa, prevista dall'art. 14, c. 1 bis, del D.L. 25/2025 *"Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni"*, convertito con modificazioni dalla Legge 9 maggio 2025 n. 69, si inquadra nell'ambito di un processo nazionale di armonizzazione delle retribuzioni accessorie del personale non dirigente degli enti territoriali con quelle attualmente previste per i corrispondenti dipendenti dei ministeri e rappresenta, altresì, sul piano locale, potenziale strumento di sviluppo organizzativo;
- promuovere la crescita professionale del personale dipendente è obiettivo storicamente complesso da mettere a terra, anche in ragione dei limiti previsti alla consistenza dei fondi, imposti da disposizioni di legge che si sono succedute nel tempo;

Ritenuto, pertanto, di fornire alla parte datoriale le direttive sia con riguardo allo stanziamento di risorse, che agli obiettivi della contrattazione decentrata sia di parte economica, per la proposta di accordo di ripartizione e utilizzo delle risorse decentrate, che, ove necessario, anche di parte normativa, come segue:

1) Linee di indirizzo per la costituzione del fondo per il salario accessorio del personale del comparto:

- 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.”;

- per tale limite è stata successivamente prevista la possibilità di incremento dall'art. 33, comma 1-bis, ultimo periodo, del Decreto Legge n. 34/2019 che recita: *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 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”;*
- in base all'art. 79 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, la parte stabile del Fondo risorse decentrate è costituita:
 - dall'unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili relative all'anno 2017 (art 31, c.2 CCNL 2004), come certificate dal collegio dei revisori, comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto, come previsto dall'art. 67, c. 1, del CCNL 21 maggio 2018;
 - dagli incrementi stabili degli importi indicati al comma 2, lett. a)-g) del medesimo art. 67 e dai nuovi importi indicati al comma 1, lett. b) e d) e al comma 1-bis dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022;
 - dalle risorse stanziare 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. Tale previsione è funzionale all'applicazione del sopracitato art. 33, comma 1-bis, ultimo periodo del Decreto Legge n. 34/2019, che investe la realtà dell'Ente in quanto negli ultimi anni si sta cercando di accrescere le risorse attraverso specifiche politiche di reclutamento;
- la componente variabile del fondo continua ad essere alimentabile con importi variabili di anno in anno, come disposto dal medesimo art. 79, comma 2, stanziabili, secondo le previsioni di cui al comma 4, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e dal comma 3, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 604 della L. 234/2021 (Legge di bilancio 2022). In particolare, nella Provincia di Reggio Emilia, sono stanziabili:
 1. ex art. 79, comma 2 CCNL del 16.11.2022:
 - a) importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. a), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo totale confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

- b) risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
- c) 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;
- d) 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 sussista la relativa capacità di spesa;
- e) eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999;
- f) eventuali somme non utilizzate provenienti dal fondo dell'anno precedente;

2. ex art.79, comma 3 CCNL del 16.11.2022, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. 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. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6.

- occorre infine considerare che l'art. 79 del contratto del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, al comma 6, stabilisce che: "la quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge". Pertanto l'applicazione dell'art 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017 deve essere intesa come limite al salario accessorio complessivo dell'Ente e, pertanto la quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di Elevata Qualificazione, sebbene non rientranti nel Fondo e stanziati a Bilancio, dovrà avvenire nel rispetto del suddetto limite complessivo;

alla luce di quanto sopra evidenziato si ritiene di confermare le integrazioni del fondo per l'anno 2025 e in particolare:

- importo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997 da destinare agli incentivi di performance individuale;
- importo pari allo 0,22% del monte salari 2018, ripartendola in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del Fondo risorse decentrate del comparto e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL del 16.11.2022 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato degli incarichi di EQ);

- implementazione del Fondo in applicazione dell'art.33 comma 1 del DL 34/2019 in conseguenza dell'aumento del limite del salario accessorio, in misura proporzionale alle risorse soggette a limite presenti nel fondo 2018 (di parte fissa, variabile e destinate agli incarichi di EQ). La parte delle risorse stabili, viene imputata ex art. 79, comma 1, lett. c) CCNL 16.11.2022 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; la parte variabile ai sensi dell'art.79 comma 2 lett.c) e la restante parte a favore delle risorse destinate agli incarichi di E.Q.;
- implementazione del Fondo - per specifiche disposizioni di legge - nella parte delle risorse variabili, ex art. 79, comma 2 lettera a) nel richiamato ex art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21.5.2018;

infine, per quanto riguarda l'incremento della parte stabile del fondo previsto dall'art. 14 comma 1-bis D.L. 25/2025, si evidenzia che la disposizione prevede che, a decorrere dall'anno 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni, nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48 per cento delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali. In data 27/06/2025 è stata emanata, da parte della Ragioneria Generale dello Stato, circolare contenente le istruzioni operative per l'applicazione della disposizione sopra richiamata, le modalità di calcolo per quantificare il margine di incremento del fondo per il trattamento economico accessorio, e le possibilità di utilizzo di dette risorse incrementali;

vista la comunicazione, acquisita agli atti dell'Ente al protocollo n.35950 del 21/11/2025, avente ad oggetto: *“Verifica delle condizioni per l'applicazione dell'art 14, comma 1 bis, del Decreto Legge 14 marzo 2025, n.25: aumento del fondo per il salario accessorio del personale dipendente per l'anno 2025”*, con cui la Dirigente ad interim del Servizio Affari Generali ha rappresentato i dati finanziari della Provincia di Reggio Emilia rispetto alle condizioni ed ai parametri previsti dalla misura sopra citata, dando atto che risultano rispettati tutti i limiti relativi alle spese di personale;

ritenuto opportuno, sia per la necessità di programmare politiche retributive e politiche di reclutamento compatibili con le risorse allocabili nell'ambito del bilancio pluriennale, sia per la necessità di definire incrementi delle risorse decentrate in funzione di un disegno organizzativo chiaramente definito, assegnare, per l'anno 2025, la quota di € 50.000,00, oltre ad oneri e IRAP non imputati direttamente al fondo, da destinarsi prioritariamente al finanziamento del sistema di sviluppo delle professionalità mediante progressione interna alla Aree ed ai compensi di performance individuale;

2) Direttive in merito alla contrattazione decentrata del personale del comparto:

premesso che:

- ✓ la contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di un contratto con la delegazione sindacale e può avere ad oggetto le materie dettagliate all'art.7 del CCNL 16/11/2022;
- ✓ le presenti direttive sono strettamente connesse agli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire attraverso gli strumenti incentivanti, in particolare la condivisione dei programmi e la ricerca di modalità realizzative con essi coerenti da parte di tutti coloro che saranno chiamati ad attuarli;

nell'evidenziare la peculiarità delle Amministrazioni Provinciali, in quanto enti destinatari di processi di decentramento amministrativo e pertanto di specifiche risorse, si evidenzia come le risorse decentrate integrative costituiscano uno strumento atto ad ottenere migliori livelli di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa. Pertanto, compatibilmente con i contenuti del CCNL 16/11/2022, si conferiscono alla delegazione trattante di parte pubblica, per l'anno 2025, le seguenti direttive:

- condurre il processo negoziale decentrato, garantendo coerenza tra le modalità di utilizzo del fondo e l'assetto organizzativo dell'Ente e facendo del salario accessorio uno strumento per promuovere e agevolare l'evoluzione delle professionalità interne e il fattivo apporto collaborativo, propositivo e innovativo del personale, ritenendo la valorizzazione, anche economica del personale, una leva da potenziare;
- a tal fine dovrà essere destinata una quota adeguata di risorse al finanziamento della performance individuale, anche attraverso le risorse messe a disposizione dal D.L. 25/2025, al fine di avviare un processo di rinnovamento che migliori l'attrattività e lo sviluppo delle professionalità presenti nell'Ente. Si evidenzia la necessità di raggiungere in termini quantitativi quote individuali mediamente migliorative rispetto all'anno 2024;
- dare continuità al piano di progressioni all'interno delle aree avviato con il CDI 2023-2025, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di appartenenza, con lo stanziamento di risorse nella misura massima consentita a tal fine;
- si rende necessario, a tale proposito, intervenire sulla disciplina adottata per la regolamentazione dell'istituto nel sopra citato contratto decentrato di parte normativa, per quanto riguarda le modalità di valutazione dei parametri contenuti nell'art.14 del CCNL 16/12/2022 e di misurazione dei criteri per l'attribuzione del differenziale stipendiale, con particolare riferimento alla valutazione dell'esperienza professionale, in compiuta adesione alle previsioni del CCNL;
- garantire adeguate risorse agli incentivi di performance individuale, in quanto il perseguimento degli obiettivi richiede un continuo e concreto impegno, e l'attivazione di progetti di riorganizzazione e miglioramento o qualificazione, anche delle funzioni trasversali o comunque di supporto, finalizzati alla garanzia degli standard di qualità raggiunti, dei servizi offerti agli utenti e all'accrescimento della capacità dell'Ente di esercitare il proprio ruolo nel territorio e nell'ambito di competenza;
- anche se non vi sono state nell'anno 2025 modifiche organizzative che abbiano

coinvolto l'area degli incaricati di Elevata Qualificazione, poiché nel precedente anno 2024 sono state invece istituite nuove posizioni e vi sono state modifiche e passaggi di titolari, si ritiene opportuno imputare la quota proporzionale spettante a seguito della verifica dell'aumento del numero dei dipendenti di cui all'art.33 D.L. 34/2019, al fondo per la retribuzione di posizione e risultato degli incaricati di Elevata qualificazione, senza ulteriori destinazioni di risorse derivanti dall'art.14 c.1-bis del DL 25/2025 ;

- sono infine da applicare le risorse variabili vincolate, cioè legate a particolari utilizzi e particolari fonti di finanziamento stabilite da specifiche disposizioni di legge, come previsto all'art.79 comma 2 lett.a), riconducibili all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21.5.2018. Seppure vengano quantificate per necessità in via separata, si evidenziano in particolare gli incentivi per funzioni tecniche nonché i compensi professionali del personale dell'avvocatura, in deroga rispetto ai limiti previsti dal D.Lgs. 75/2017. Poiché è stato appena sottoscritto il contratto integrativo con i criteri per l'attribuzione degli incentivi per funzioni tecniche, si raccomanda la valutazione in sede di contrattazione decentrata di criteri e meccanismi per definire la correlazione e quindi il rapporto quantitativo tra compensi connessi alla performance e incentivi per funzioni tecniche;

Dato atto che per quanto riguarda la successiva contrattazione, la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative, ai sensi di quanto disposto dall'art. 8 comma 2 del CCNL 16/11/2022, è stata costituita dall'Ente con decreto n.304 del 15/12/2022 con le modifiche di cui al successivo decreto n.104 del 30/05/2024;

Considerato che, nelle more della sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2022-2024, per il quale è stata siglata l'ipotesi di accordo lo scorso 3 novembre 2025, il CCNL per il Personale del Comparto Funzioni Locali con valenza normativa per il periodo 01/01/2019-31/12/2021, sottoscritto in data 16/11/2022, rimane tuttora vigente;

Richiamati:

- la verifica da parte del responsabile del servizio finanziario per l'anno 2025 circa il rispetto dell'art. 1 commi 784,785,792 della L. 207/2024 in materia di equilibri di bilancio, per la realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica;
- la delibera di Consiglio provinciale n. 9 del 17/04/2025 che ha approvato il Rendiconto di gestione dell'Ente per l'esercizio finanziario 2024 e il rispetto delle normative riferite ai limiti della spesa di personale ;

Dato atto che:

- in sede di definizione del fondo per il salario accessorio del personale e per gli incarichi di EQ dell'anno 2025, dovrà essere evidenziato e ricalcolato l'adeguamento del limite 2016 di cui al D.Lgs. 75/2017, e una volta quantificato anche per l'Area della dirigenza, dovrà essere definito il limite complessivo, comprensivo anche del salario accessorio dei dirigenti e del segretario generale;
- la costituzione del fondo per l'anno 2025, con l'ammontare delle risorse fisse e variabili, quantificata a cura del dirigente competente, dovrà essere sottoposta all'esame dell'organo di revisione, per il controllo sulla compatibilità dei costi, prima

della definitiva ripartizioni delle voci di utilizzo da parte della contrattazione decentrata;

- l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante sarà inviata a tale organismo corredata da apposita relazione illustrativa e tecnico-finanziaria;

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

1) di incaricare il dirigente ad interim del Servizio Affari Generali di costituire il fondo per il salario accessorio, dell'anno 2025, per il personale del comparto delle Funzioni Locali, nel rispetto delle previsioni dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022, quantificando il fondo delle risorse decentrate e quello destinato agli incarichi di EQ posti a carico del bilancio, complessivamente entro i limiti determinati dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, adeguato ai sensi dell'art.33 comma 1-bis del DL 34/2019 convertito nella Legge 58/2019 e ss.mm.ii., con applicazione delle seguenti voci specifiche:

- risorse stanziare per l'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 (previsione funzionale all'applicazione del sopracitato art. 33, comma 1-bis, ultimo periodo del Decreto Legge n. 34/2019) da imputarsi in misura proporzionale alle risorse soggette a limite presenti nel fondo 2018 (di parte fissa, variabile e destinate agli incarichi di EQ). La parte delle risorse stabili, viene imputata ex art. 79, comma 1, lett. c) CCNL 16.11.2022 per 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; la parte variabile ai sensi dell'art.79 comma 2 lett.c) e la restante parte a favore delle risorse destinate agli incarichi di E.Q.;
- altri incrementi in parte fissa:
 - adeguamento dell'importo indicato al comma 2, lett. c) dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 (importo annuo della retribuzione individuale di anzianità del personale cessato);
 - € 50.000,00, oltre ad oneri ed IRAP non gravanti direttamente sul fondo, a titolo di incremento in applicazione dell'art. 14 comma 1-bis D.L. 25/2025 convertito nella Legge 69/2025;
 - con riferimento all'area degli incarichi di Elevata Qualificazione, anche se non vi sono state nell'anno 2025 modifiche organizzative, poiché nel precedente anno 2024 sono state invece istituite nuove posizioni e vi sono state modifiche e passaggi di titolari, si ritiene opportuno imputare la quota proporzionale

spettante a seguito della verifica dell'aumento del numero dei dipendenti di cui all'art.33 D.L 34/2019, al fondo per la retribuzione di posizione e risultato degli incaricati di Elevata qualificazione, senza ulteriori destinazioni di risorse derivanti dall'art.14 c.1-bis del DL 25/2025 ;

- altri incrementi in parte variabile:

- importo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997 da destinare agli incentivi di performance individuale;
- importo una tantum corrispondente alla frazione di RIA di cui all'art.79 comma 2, lett. a) CCNL 16.11.2022 (art.67 c.3 lett.d) del CCNL 21/05/2018), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione e confluite nell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
- importo pari allo 0,22% del monte salari 2018, ripartito in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del Fondo risorse decentrate del comparto e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL del 16.11.2022 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato degli incarichi di EQ);
- risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (per es.: incentivi funzioni tecniche, compensi avvocatura interna);
- eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999;
- eventuali somme non utilizzate provenienti dal fondo dell'anno precedente;

2) di fornire altresì le seguenti linee di indirizzo per la contrattazione decentrata in merito alla destinazione delle risorse:

- condurre il processo negoziale decentrato, garantendo coerenza tra le modalità di utilizzo del fondo e l'assetto organizzativo dell'Ente e facendo del salario accessorio uno strumento per promuovere e agevolare l'evoluzione delle professionalità interne e il fattivo apporto collaborativo, propositivo e innovativo del personale, ritenendo la valorizzazione, anche economica del personale, una leva da potenziare;
- a tal fine dovrà essere destinata una quota adeguata di risorse al finanziamento della performance individuale, anche attraverso le risorse messe a disposizione dal D.L. 25/2025, al fine di avviare un processo di rinnovamento che migliori l'attrattività e lo sviluppo delle professionalità presenti nell'Ente. Si evidenzia la necessità di raggiungere in termini quantitativi quote individuali mediamente migliorative rispetto all'anno 2024;
- dare continuità al piano di progressioni all'interno delle aree avviato con il CDI 2023-2025, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale

progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di appartenenza, con lo stanziamento di risorse nella misura massima consentita a tal fine;

- si rende necessario, a tale proposito, intervenire sulla disciplina adottata per la regolamentazione dell'istituto nel sopra citato contratto decentrato di parte normativa, per quanto riguarda le modalità di valutazione dei parametri contenuti nell'art.14 del CCNL 16/12/2022 e di misurazione dei criteri per l'attribuzione del differenziale stipendiale, con particolare riferimento alla valutazione dell'esperienza professionale, in compiuta adesione alle previsioni del CCNL;
- garantire adeguate risorse agli incentivi di performance individuale, in quanto il raggiungimento degli obiettivi richiede un continuo e concreto impegno, e l'attivazione di progetti di riorganizzazione e miglioramento o qualificazione, anche delle funzioni trasversali o comunque di supporto, finalizzati alla garanzia degli standard di qualità raggiunti, dei servizi offerti agli utenti e all'accrescimento della capacità dell'Ente di esercitare il proprio ruolo nel territorio e nell'ambito di competenza;
- sono, infine, da applicare le risorse variabili vincolate, cioè legate a particolari utilizzi e particolari fonti di finanziamento stabilite da specifiche disposizioni di legge, come previsto all'art.79 comma 2 lett.a), riconducibili all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21.5.2018. Seppure vengano quantificate per necessità in via separata, si evidenziano in particolare gli incentivi per funzioni tecniche nonché i compensi professionali del personale dell'avvocatura, in deroga rispetto ai limiti previsti dal D.Lgs. 75/2017. Poiché è stato appena sottoscritto il contratto integrativo con i criteri per l'attribuzione degli incentivi per funzioni tecniche, si raccomanda la valutazione in sede di contrattazione decentrata di criteri e meccanismi per definire la correlazione e quindi il rapporto quantitativo tra compensi connessi alla performance e incentivi per funzioni tecniche;

3) di dare atto che il presente decreto è esecutivo alla sua sottoscrizione.

Allegati:

- parere di regolarità tecnica;
- parere di regolarità contabile.

Reggio Emilia, lì 28/11/2025

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