

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
AL CONTRATTO INTEGRATIVO**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO STIPULATO, AI SENSI DEL CCNL DEL 23/02/2026, IN DATA 03/08/2026 IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2026. CONTRATTO DECENTRATO PARTE GIURIDICA 2026/2028 PARTE ECONOMICA ANNO 2026.

PRESO ATTO:

che con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 40 del 11/06/2026 avente ad oggetto “Indirizzi per la formulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2026/2028 e integrazione parte variabile del Fondo risorse decentrate anno 2026”, sono stati individuati dal Comitato Esecutivo gli indirizzi da seguire nella costituzione del Fondo 2026 e nella contrattazione decentrata, relativa alla parte giuridica 2026/2028 e parte economica dell'anno 2026, seguendo le seguenti direttive:

- Applicazione puntuale delle norme contrattuali e legislative nazionali per la costituzione e la finalizzazione del fondo delle risorse decentrate;
- Attuazione degli istituti contrattuali finalizzati alla valorizzazione del personale;
- Applicazione degli strumenti di valorizzazione del merito e delle prestazioni ed erogazioni della premialità anche mediante l'affermazione del principio di selettività e meritocrazia di cui al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- Determinazione di criteri generali per l'utilizzo delle risorse destinate all'indennità per specifiche responsabilità, allo scopo di promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e di qualità dei servizi resi;
- Riconoscere l'erogazione di nuovi differenziali stipendiali ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2022-2024, nei limiti delle vigenti norme di legge e disposizioni applicative, mantenendo la sostenibilità delle risorse del Fondo al fine di evitarne un utilizzo eccessivamente incentrato su istituti fissi a discapito della valorizzazione della premialità;
- Incremento di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018, non sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017 (art. 79 comma 5 CCNL 2019/2021). Le risorse così individuate sono ripartite in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento per Elevate Qualificazioni;
- Incremento di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2021, non sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017 (art. 58 comma 2 CCNL 2022/2024). Le risorse così individuate sono ripartite in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2026 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento per Elevate Qualificazioni;
- Risorse corrispondenti all'1,2% del Monte Salari 1997 ove sussista la capacità di spesa (art. 79, comma 2 lett. b) del CCNL 2019/2021), risorse che non richiedono specifici riscontri da parte del Nucleo di Valutazione / O.I.V.;

- Valorizzazione dei servizi svolti per conto di enti terzi (Convenzione Percorso Natura Secchia, Convenzione Funghi) e di introiti derivanti da sponsorizzazioni;
- Progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2026 nei limiti delle risorse stabili a disposizione;
- Integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 2019-2021, dei risparmi di spesa dell'anno precedente, pari a €2.006,00 e accertati a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999;
- Applicare l'art. 69, per quanto riguarda la maggiorazione del premio individuale, ad una limitata quota di dipendenti non superiore al 5%;
- Con riferimento alle tematiche del welfare e del lavoro flessibile, tenuto conto che l'Ente applica già da tempo un'ampia flessibilità oraria nonché il ricorso alle modalità di lavoro agile (Smart Working), e della circoscritta realtà in cui lo stesso è collocato, valutare possibili attività volte all'incremento del benessere organizzativo e della coesione aziendale, senza creare nuovi o maggiori impieghi delle risorse decentrate.

- a) Che con Determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 192 del 14/07/2026 è stato costituito il Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi Personale non Dirigente anno 2026, pari ad un ammontare di € 96.902,04, così suddiviso:

RISORSE STABILI Euro 33.601,32

RISORSE VARIABILI Euro 67.344,42

DECURTAZIONE A FAVORE EQ Euro – 3.000,00

RIDUZIONE SUPERAMENTO LIMITE 2016 Euro – 1.043,70

- b) Che con Deliberazione del Comitato Esecutivo n. 51 del 30/07/2026 è stata recepita dall'Organo deliberante l'ipotesi di Contratto Collettivo decentrato parte giuridica 2026/2028 e parte economica 2026 ed è stata data autorizzazione alla sottoscrizione dello stesso.
- c) Che in data 03/08/2026 è stato firmato il Contratto Integrativo Decentrato parte giuridica 2026/2028 e parte economica 2026.

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	03/08/2026
Periodo temporale di vigenza	Parte giuridica 2026/2028 parte economica 2026
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: - ARCH. VALERIO FIORAVANTI (Direttore) - ALESSANDRA GALLI (Resp. Servizio Amministrativo, Personale, Finanziario).

		Parte Sindacale: - MIRKO MANZINI – CISL FP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP RSU: - LARA ROSI - NICOLA AMIDEI
Soggetti destinatari		TUTTI I DIPENDENTI DELL'ENTE
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il triennio 2026/2028 in applicazione del CCNL 23/02/2026; b) criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance; c) indennità condizioni di lavoro; d) indennità per specifiche responsabilità; e) differenziazione del premio individuale; f) progressioni economiche per l'anno 2026 g) decurtazione stabile del fondo a favore delle EQ
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stato acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 per l'anno 2026, adottato all'interno del PIAO con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 8 del 02/02/2026.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009? <i>Articolo abrogato dal D.Lgs 74/2017</i>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009
Eventuali osservazioni:		

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)

Il modulo ripercorre l'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone i contenuti.

In merito al contenuto del contratto, si precisa che è stato redatto conformemente alle norme di legge e nel rispetto di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale.

- 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;**

Di seguito quanto stabilito:

Campo di applicazione e durata: il contratto si applica a tutto il personale dell'Ente e riguarda la parte giuridica 2026/2028 e parte economica l'anno 2026.

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività: il Fondo relativo alle risorse per il miglioramento dell'efficienza dei servizi personale non dirigente anno 2026 è stato costituito con Determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 192 del 14/07/2026, recependo le indicazioni del CCNL 2022/2024 e gli indirizzi dati dal Comitato Esecutivo.

Le risorse del Fondo sono state incrementate:

- incremento di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018, non sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017 (art. 79 comma 5 CCNL 2019/2021). Le risorse così individuate sono ripartite in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento per Elevate Qualificazioni;
- incremento di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2021, non sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017 (art. 58 comma 2 CCNL 2022/2024). Le risorse così individuate sono ripartite in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2026 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento per Elevate Qualificazioni;
- risorse corrispondenti all'1,2% del Monte Salari 1997 ove sussista la capacità di spesa (art. 79, comma 2 lett. b) del CCNL 2019/2022), risorse che non richiedono specifici riscontri da parte del Nucleo di Valutazione / O.I.V.;
- valorizzazione dei servizi svolti per conto di enti terzi (Convenzione Percorso Natura Secchia, Convenzione Funghi) e di introiti derivanti da sponsorizzazioni;

Al Fondo tendenziale sono state applicate due decurtazione:

- Decurtazione risorse a favore delle EQ Euro 3.000,00;
- Decurtazione risorse per superamento del limite 2026 Euro 1.043,70.

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili: la parte stabile è destinata agli istituti economici stabiliti dal CCNL 23/02/2026. Confluiscono nel Fondo le eventuali risorse di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance: le parti hanno concordato che una significativa percentuale sia destinata alla performance individuale ed organizzativa.

Differenziazione del premio individuale (art.48 CCNL 23/02/2026): la maggiorazione del premio individuale non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi, è attribuita ad una quota dell'5% dei dipendenti. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:

- valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
- in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
- in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

Progressioni economiche: per l'anno 2026 per le progressioni economiche all'interno delle Aree è stato stabilito, stante le risorse di parte stabile a disposizione (Euro 1.994,00), di dare applicazione alle progressioni all'interno delle Aree, come previsto dall'art. 28, in accordo con le OO.SS, con attribuzione dei differenziali per il seguente importo Euro 1.600,00 Area Funzionari.

Indennità di condizioni di lavoro (art. 59 c. 3-bis, CCNL 23/02/2026): per il triennio 2026/2028 viene assunto quanto stabilito nel Contratto Collettivo Decentrato triennio 2026/2028 parte giuridica, stipulato il 03/08/2026. L'ente riconosce un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possono rappresentare pericolo o danno per la salute e il maneggio di valori. Il valore dell'indennità giornaliera viene stabilita in € 2,00.

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL 16/11/2022): è prevista per il personale non E.Q. un'indennità per specifiche responsabilità per lo svolgimento di funzioni e mansioni di particolare rilevanza. Per il 2026 per tale indennità viene stabilito l'importo complessivo di € 6.500,00.

Welfare integrativo (art. 45, CCNL 23/02/2026): per l'anno 2026 l'Ente valuterà la possibilità di attivare politiche di welfare integrativo oltre a quelle già adottate.

a) **Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:**

Descrizione	Importo
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (sezione I)	33.601,32
Risorse variabili (sezione II)	67.344,42
A) tot fondo tendenziale	100.945,74
Decurtazione risorse a favore delle EQ	- 3.000,00
Decurtazione risorse per superamento del limite 2026	- 1.043,70
B) tot decurtazioni fondo tendenziale	- 4.043,70
C) Totale Fondo sottoposto a certificazione	96.902,04

- a) **Effetti abrogativi impliciti:** non si determinano effetti abrogati impliciti.
- b) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità:** le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica l'apposito regolamento approvato dal Comitato Esecutivo.
- c) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:** le progressioni economiche orizzontali saranno disposte in base all'art 24 del CCDI. Le progressioni economiche sono effettuate sulla base di criteri di selettività, merito e gradualità, tenendo conto dell'esperienza maturata, delle risultanze della valutazione delle performance (valore medio del precedente triennio) e delle capacità culturali e professionali acquisite.
- d) **Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:** obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione di risorse come premio all'impegno lavorativo dei dipendenti, finalizzato al miglioramento dei servizi interni ed esterni. Il risultato atteso è quindi quello dell'incentivo all'impegno per il raggiungimento degli obiettivi, così come indicati ed assegnati dal PEG approvato con Delibera del Comitato Esecutivo n. 4 del 22/01/2026 e dal Piano della Performance 2026 approvato all'interno del PIAO con Delibera n.8 del 02/02/2026.