



COMUNE DI CODIGORO
PROVINCIA DI FERRARA

IPOTESI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

DEL PERSONALE

DIRIGENTE

PARTE NORMATIVA – TRIENNIO 2023-2025

PARTE ECONOMICA – DISTRIBUZIONE RISORSE 2025

La delegazione trattante di parte pubblica (costituita con delibera della Giunta Comunale nr. 50 del 20/05/2025, composta da:

Presidente Dott. Brignola Valerio
Componente Dott. Leccioli Giorgio

Segretario Generale
Dirigente I Settore

e

la delegazione sindacale così composta:

CGIL FP

Elisa Veronesi

CISL

UIL FPL

FEDIRETS

VISTI:

- il D.lgs. 18.08.2000, n. 267 s.m.i.;
- il D.lgs. 30.03.2001, n. 165 s.m.i.;
- La determinazione Dirigenziale nr. 318 del 05/06/2025 inerente la costituzione provvisoria del Fondo Risorse decentrate anno 2025 – Area dirigenza;
- La deliberazione di Giunta Comunale nr. _____ del _____ che autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del presente accordo.

Ciò premesso le due delegazioni come sopra individuate convengono concordemente di stipulare il seguente contratto collettivo integrativo.

Indice generale

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art.1 Ambito di applicazione e durata.....	4
Art.2 Interpretazione autentica.....	4
Art.3 Sistema delle relazioni sindacali.....	5
Art.4 Riconoscimento buono pasto sostitutivo del servizio mensa.....	5
TITOLO II DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI.....	5
Art.5 Destinazione risorse alla retribuzione di risultato.....	5
Art. 6 Conferimento di ulteriori incarichi di struttura.....	6
Art. 7 Clausola di salvaguardia.....	6
Art. 8 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	7
Art.9 – Personale in distacco sindacale.....	7
Art.10 Welfare integrativo.....	8
Art.11 – Formazione ed aggiornamento dei dirigenti.....	8
Art. 12 – Clausole finali.....	8
TITOLO III COSTITUZIONE RISORSE ANNO 2025.....	8
Riduzione tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni.....	10

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 Ambito di applicazione e durata

- 1) Il presente contratto collettivo integrativo decentrato, redatto ai sensi dell'art. 35 del CCNL 16.07.2024, il quale, nel sostituire l'art.45 del CCNL 2020, elenca le seguenti materie quali oggetto della contrattazione collettiva integrativa:
 - a) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato);
 - b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);
 - c) la definizione della percentuale di cui all'art. 40 (Incarichi ad interim) comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 40, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD);
 - d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 (Welfare integrativo);
 - e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 (Onnicomprensività), nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
 - f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 07.05.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
 - g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
 - h) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL 17.12.2020, come modificato dall'art. 44 del CCNL del 2024 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale;
 - i) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.
- 2) La durata è triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione delle Parti e comunque conserva la sua efficacia, presso l'Ente, fino alla stipulazione di successivo contratto collettivo integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge incompatibili e/o in contrasto, nuovo CCNL, o espressa richiesta delle OO.SS. di aggiornamento o integrazione. In tale ultimo caso la procedura per le modifiche è la medesima prevista dal CCNL per l'approvazione del contratto integrativo.
- 3) Diversa decorrenza è specificata nei singoli articoli del presente contratto

- 4) Le materie di cui al menzionato art.35 sono negoziate con cadenza annuale e, sempre con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. La delegazione trattante di parte datoriale potrà, in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

Art.2 Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire contestualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio delle vigenze del presente CCDI.

Art.3 Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. In materia di relazioni sindacali si applicano le disposizioni di cui al Titolo II Capo I del CCNL di cui all'art.1, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - la partecipazione;
 - la contrattazione integrativa.
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare norme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola in: informazione; confronto; Organismo paritetico per l'innovazione.
4. Gli incontri della delegazione trattante possono essere svolti sia in presenza che in modalità telematica.

Art.4 Riconoscimento buono pasto sostitutivo del servizio mensa

1. E' riconosciuto il buono pasto sostitutivo del servizio mensa in caso di servizio giornaliero effettivamente prestato superiore alle 8 ore, con pausa non inferiore a trenta minuti e non superiore a due ore, da collocarsi nella fascia oraria compresa tra le ore 12,00 e le ore 15,30.
2. L'utilizzo del cartellino magnetico o applicativo di rilevazione attesta la presenza in servizio ed il presupposto per il diritto alla fruizione del servizio mensa, come disciplinato nel Regolamento sull'orario di lavoro approvato dal Comune di Codigoro vigente

TITOLO II - DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art.5 Riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Secondo le previsioni contrattuali, annualmente viene costituito il fondo da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, utilizzando tutte le risorse a disposizione dell'Ente. Alla retribuzione di risultato non può comunque essere destinata una percentuale inferiore al 15% delle risorse complessive, come indicato al comma 3, dell'art. 57, del CCNL del 17.12.2020
2. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base della valutazione individuale della performance, secondo il sistema in essere presso l'Ente, e la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge, solo a seguito del conseguimento di valutazione positiva;
3. La valutazione dei Dirigenti viene effettuata annualmente dal Nucleo di Valutazione sulla base del sistema adottato dall'ente.
4. Nel caso di affidamento o cessazione dell'incarico in corso d'anno, il premio erogato sarà riproporzionato al periodo di copertura dell'incarico.
5. La retribuzione di risultato sarà corrisposta in caso di presenza effettiva di almeno 60 giorni. Non sono considerate assenze i congedi di maternità, paternità, le assenze per terapie salvavita, le ferie, i permessi L.104 ed i casi di infortunio sul lavoro. La retribuzione di risultato erogata viene comunque riproporzionata sulla base della data di inquadramento in servizio/cessazione dal servizio, anche temporanea.
6. Nel caso in cui gli obiettivi non vengano completamente o parzialmente raggiunti, e di conseguenza non venga erogata in toto o nemmeno in parte la retribuzione di risultato, le risorse non utilizzate, destinate al finanziamento di tale componente retributiva per l'anno di riferimento, saranno destinate a coprire la quota della maggiorazione di cui al successivo comma 11. L'eventuale eccedenza costituirà economia di bilancio.
7. L'attività di valutazione è un processo dinamico che coinvolge sia il "valutatore" che il "valutato" durante l'intero svolgersi del percorso, dalla definizione degli obiettivi fino alla definizione dei risultati attesi e viene condotta in modo da garantire la partecipazione ed il confronto con i dirigenti interessati in tutte le singole fasi. Nel processo di valutazione dovrà essere, in ogni caso, consentita la più ampia partecipazione possibile del dirigente interessato al procedimento, in caso di contraddittorio il dirigente potrà farsi assistere da persona di fiducia.
8. La valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi viene effettuata con riferimento agli obiettivi formalmente assegnati ai singoli dirigenti nel PIAO Sotto-sezione Piano della Performance. Nel processo di valutazione si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione del singolo Dirigente per il raggiungimento dei risultati attesi sia degli eventuali scostamenti dall'obiettivo assegnato a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente interessato;
9. Alla retribuzione di risultato è destinata almeno una quota del **15% del Fondo**;
10. La retribuzione di risultato e la relativa percentuale è erogata in funzione del sistema di valutazione e misurazione adottato dall'Ente;

11. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.07.2024, c.2 ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'ente, con un punteggio pari o superiore a 96/100, è attribuita una retribuzione di risultato con una maggiorazione del 25% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato;
12. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 12% del personale dirigente valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore;
13. Qualora nessun dirigente dovesse conseguire il punteggio di eccellenza così individuato, il fondo per la retribuzione di risultato sarà erogato integralmente sulla scorta delle valutazioni ricevuto dal NdV.
14. In caso di parità, l'attribuzione di quanto previsto dal comma 12 avviene del rispetto del seguente ordine di priorità:
 - * migliore media valutativa ultimi tre anni;
 - * anzianità di servizio;
 - * anzianità anagrafica
15. Eventuali risparmi sulla quota destinata all'indennità di posizione, verranno redistribuiti come indennità di risultato.

Art. 6 Conferimento di ulteriori incarichi di struttura

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata, conformemente all'ordinamento dell'Ente, la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, per il periodo compreso dalla data di affidamento dell'incarico al termine dello stesso, un importo massimo corrispondente al valore del **30%** del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale sostituita.
2. In analogia con quanto previsto per il riconoscimento della retribuzione di risultato di cui all'art.5, il compenso è corrisposoto in caso di presenza effettiva di almeno 60 giorni sull'incarico effettivo ad interim assegnato.
3. In caso di attribuzione di più incarichi ad interim al medesimo Dirigente, il compenso potrà essere riconosciuto per uno solo degli incarichi conferiti e calcolato in base alla retribuzione di posizione più favorevole.
4. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegata alla performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

Art. 7 Clausola di salvaguardia

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione secondo quanto previsto ai successivi commi.
2. Nel rispetto di quanto previsto ai commi 3, 4 e 5 dell'art.31 CCNL, il differenziale di posizione di cui al precedente comma è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione corrispondente a:
 - Nel primo anno del nuovo incarico – valore corrispondente al **70%** del valore del precedente incarico;
 - Nei due anni successivi si riduce di un terzo il primo anno e un ulteriore terzo il secondo anno
 - Cessa di essere corrisposto dal terzo anno successivo alla scadenza del precedente incarico.
3. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione inferiore se il dirigente ha conseguito una valutazione negativa nel biennio precedente quello di affidamento del nuovo incarico, in riferimento ad annualità per le quali le valutazioni sono state formalmente rilasciate.
4. Le risorse per il finanziamento dei casi disciplinati dal presente articolo vengono reperite dalle economie relative al finanziamento della retribuzione di posizione.

Art. 8 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Al fine di una correlazione e bilanciamento tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti si stabilisce, per tutte le forme di incentivazione consentite per il personale dirigente compresi i compensi professionali degli avvocati, un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni pari a:
 - nessuna detrazione sull'indennità di risultato per incentivi inferiori a € 3.000,00
 - 40% indennità di risultato per incentivi compresi da € 3001,00 a 10.000,00
 - 60% indennità di risultato per incentivi compresi da € 10001,00 a 15.000,00
 - 80% indennità di risultato per incentivi pari o superiori a € 15001,00
3. Il bilanciamento suddetto avverrà applicando di norma il criterio della competenza salvo utilizzare il criterio di cassa qualora i dati per la liquidazione degli incentivi specifici siano disponibili dopo la liquidazione dell'indennità di risultato.
4. La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione del meccanismo del bilanciamento avverrà a favore dei dirigenti non interessati da alcuna forma di incentivo specifico.

5. Per quanto non espressamente disciplinato, si fa riferimento al Regolamento per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche, del Comune di Codigoro, attualmente vigente.

Art.9 Personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'ART.61 del CCNL F.L. 2016/2018:
 - dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al **60%** delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art.57 del CCNL 2016-2018, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3 del citato art.61 del CCNL FL 2016-2018, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri;
3. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco;
4. La disciplina di cui al presente articolo è applicata solo a partire dalla data di sottoscrizione del presente CCDI.

Art.10 Welfare integrativo

1. Le parti danno atto del riscontro dell'impossibilità, al momento, di determinare risorse aggiuntive del fondo da destinare a welfare integrativo, che non incidano sui valori di retribuzione di posizione e risultato. Preso, comunque atto della rilevanza del tema, concordano l'apertura di un prossimo confronto .
2. Fino all'eventuale accordo di cui al comma 1 , non potranno essere utilizzate risorse del Fondo di cui all'art.57 del CCNL per welfare integrativo anche a scopo di accantonamento di futuri impegni

Art.11 – Formazione ed aggiornamento dei dirigenti

1. Le parti convengono che la formazione dei/delle dirigenti costituisca un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'Ente. L'attività di formazione indirizzata ai dirigenti, pur con le proprie specificità, è parte del più generale piano di formazione elaborato dall'Amministrazione.
2. Il piano deve essere improntato alla necessità di aggiornare tempestivamente i dirigenti in merito alle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, di apprendere le migliori tecniche di gestione del personale, delle risorse finanziarie e di quanto utilizzato nella normale attività, di operare ai fini di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione della utenza.
3. Il piano deve contenere i necessari e opportuni modi di informazione e formazione in merito alle norme relative alla sicurezza, all'anticorruzione ed alla trasparenza, al

trattamento dei dati personali ed all'utilizzo in sicurezza degli strumenti informatici. L'attività formativa svolge anche funzione di supporto alla dirigenza nell'ottica dei processi valutativi, di riorganizzazione e di eventuale rotazione.

Art. 12 Diritto di sciopero

1. Il personale dirigente titolare delle posizioni dirigenziali nelle quali sono inseriti servizi pubblici qualificati essenziali dalla legge o dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, in occasione della proclamazione dello sciopero, è tenuto a garantire il livello minimo essenziale di tali servizi al fine di assicurare la continuità delle prestazioni indispensabili per salvaguardare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati
2. Vengono esonerati dal diritto di sciopero i dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicarne la continuità delle prestazioni;
3. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Art. 12 Clausole finali.

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
3. Sulla base delle linee guida indicate dall' art. 5 comma 3 e art. 44 del CCNL 2016- 2018, le parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano almeno una volta nel corso dell'anno per verificare l'attuazione e gli effetti del contratto stesso.
4. Le presenti disposizioni avranno effetto a partire dal giorno di sottoscrizione del presente accordo.

TITOLO III COSTITUZIONE RISORSE ANNO 2025

1. Richiamata la determinazione dirigenziale nr. 318 del 05/06/2025 inerente la costituzione del Fondo Risorse decentrate - dirigenti, ed il prospetto di calcolo, si dà atto, con riferimento a quanto previsto dall'art.57 commi 1 del CCNL 17/12/2020, che il Fondo del Comune di Codigoro risulta adeguatamente finanziato in relazione alla attuale complessità organizzativa dell'Ente entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.
2. Vista la Deliberazione di Giunta Comunale nr. 99 del 19/09/2025, "Atto di indirizzo in ordine alla costituzione del Fondo di produttività anno 2025 e direttive per la contrattazione decentrata" – per il personale non dirigente, con la quale alla luce del **DL 25/2025** art.14 sono stati stanziati € 30.000,00 al lordo di oneri riflessi sul Fondo del Personale dipendente, **con indicazione di implementare la quota di risorse variabili dell'1,2% MS 1997 dandone specifica destinazione al Fondo Dirigenziale;**
3. Evidenziato che tale somma **rileva ai fini del limite** delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale (Dlgs 75/2017), e viene quantificata in **€ 4.263,00 (risorse variabili);**
4. Alla luce dell'art.32 c.2 DL 34/2019, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, si stabilisce di inserire per l'annualità 2025, un valore complessivamente calcolato di **€ 8.168,90** (tale valore concorre all'aumento del limite di cui al DL 75/2017, e viene così calcolato:

Anno 2018:

- nr. 2 dirigenti => Fondo complessivo = € 42.865,00
quota media pro-capite € 21.432,50

Anno 2025:

- nr. 3 dirigenti => quota media pro-capite € 21.432,50

Nuovo Limite Fondo 2025	= € 64.297,50
Importo unico consolidato soggetto a limite	= € 56.128,60
Differenza in aumento	= € 8.168,90

5. Le risorse costituenti il fondo per l'anno 2025, tenuto conto della misura minima prevista dall'art.57 comma 3 del CCNL 17/12/20 per il finanziamento della retribuzione di risultato, sono quindi così ripartite:

Parte Stabile

Art.52 c.2 lett. a) – Unico importo consolidato	€ 56.128,60
Art.56 comma1 CCNL 17.12.20 – Incremento 1,53% M.S.2015	€ 1.798,01
Art.39, comma 3 CCNL 16.07.24 – Incremento 2,01% MS 2018	€ 2.604,86

Art. 33 DL 34/2019 – Assunzioni con riferimento alla data del 31/12/2018 (Adeguamento limite 2016)	€ 8.168,90
Totale risorse Stabili	68.700,37

Risorse Variabili

Art.39, comma 3 CCNL 16.07.24 – Incremento fino allo 0,22% MS 2018	€ 285,11
Art. 8 c.3 DL 13/2023 – Incrementi in attuazione di progetti PNRR	€ 2.143,28
Art.57 c.2,lett d) – risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.	€ 4.263,00
Totale risorse Variabili	6.691,39
TOTALE COMPLESSIVO FONDO 2025	€ 75.391,76

6, In via programmatica, si stabilisce che per le annualità 2025 e 2026 almeno una quota pari al 15% del Fondo così costituito, sarà destinata ad indennità di risultato.

Riduzione tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni

1. Nelle more dell'aggiornamento del Nuovo Sistema di Valutazione del Personale Dirigente, in sintonia con la Circolare 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato e in attuazione degli obiettivi di Gestione, si prende atto che, in fase di redicontazione degli obiettivi collegati alla riforma di cui sopra, e al raggiungimento dei correlati target, la valutazione del personale dirigenziale dovrà tener conto del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture dei debiti commerciali. Pertanto, la responsabilità diretta di ciascun dirigente è valutata nella Performance Individuale. Il mancato rispetto dei tempi di pagamento investirà solo i dirigenti direttamente responsabili dei ritardi, sulla base dei criteri stabiliti nel SMVP.

Per la parte datoriale:

F.TO Dott. Brignola Valerio

F.TO Dott. Giorgio Leccioli

Per la parte Sindacale

F.TO C.G.I.L. FP Veronesi Elisa

FEDIRETS _____ //

Codigoro, 04/12/2025