




**Ordine dei
Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili**
Verona

Relazione illustrativa e tecnico finanziaria allegata al Contratto Integrativo per il personale dirigente dell'ODCEC sottoscritto il 03.06.2025 per l'anno 2025

(redatte in conformità alla circolare del MEF n. 25 prot. n. 64981 del 19/07/2012)



Relazione illustrativa allegata al Contratto Integrativo 2025 dell'ODCEC sottoscritto il 03/06/2025

II.1 Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto (scheda 1.1)

Data di sottoscrizione	03/06/2025
Periodo temporale di vigenza	Anno 2025
Composizione della delegazione trattante	Terragni Eleudomia <i>Presidente</i> Recchia Alberto <i>Consigliere Segretario</i> Filippi Stefano <i>Consigliere</i> Per le organizzazioni sindacali territoriali Chiara Spigo <i>CISL FP</i>
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2025 b) fattispecie, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dal CCNL



Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione ed il Contratto integrativo sono trasmessi ai Revisori dei Conti per il controllo preventivo
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</i>
		Il Piano della Performance è stato adottato con delibera del Consiglio dell'Ordine n. 25 del 29/01/2025
		<i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</i>
	Con delibera n. 7 del 08/01/2025 il Consiglio dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Verona ha confermato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024/2026	
	<i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</i>	
	L'Amministrazione ha provveduto alla pubblicazione dei dati sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi dell'articolo 2, comma 2bis, del D.L. 101/2013 convertito in Legge 125/2013. Nonostante l'assenza di un obbligo, l'Ordine con il presente decentrato si è dotato di un sistema di valutazione e misurazione della performance del personale dipendente.	
	<i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i>	
	Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 2, comma 2bis, del D.L. 101/2013 convertito in Legge 125/2013	



Eventuali osservazioni

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto integrativo d'istituto

- 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

Illustrazione dell'articolato del contratto

Premessa

La presente relazione accompagna il Contratto Integrativo per l'anno 2025 sottoscritto con le parti sindacali in data 03/06/2025.

Il nuovo contratto, nel rispetto delle condizioni previste dal Contratto Nazionale, delle nuove disposizioni del Decreto Legislativo n. 150/2009 ed ispirandosi alle linee guida dei precedenti contratti integrativi, è stato realizzato per rispondere ai seguenti requisiti:

correttezza: è stato il frutto di relazioni sindacali basate sulla trasparenza e sul rispetto delle diverse competenze;

equità: si è tenuto conto dei principi di uguaglianza applicati alle varie professionalità presenti nella istituzione;

efficacia ed efficienza: l'articolazione del contratto è stata pensata per tendere alla massima qualità del servizio;

economicità: è stata posta particolare attenzione alla razionalizzazione della spesa con la ricerca di soluzioni che rispondano al meglio alle necessità.

Il Contratto Integrativo interviene nel sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei ruoli e delle rispettive responsabilità dell'amministrazione e dei sindacati, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi.

A decorrere dall'esercizio 2019 i compensi per le attività svolte e previste dal contratto integrativo vigente sono, ai sensi della normativa in tema di "cedolino unico", liquidati dal MEF.

A. illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili è un Ente pubblico non economico, costituito, in base al D.Lgs. 139/2005, dall'unificazione dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e del Collegio dei Ragionieri e Periti Commerciali di Verona, che applica al proprio personale dipendente il CCNL Funzioni Centrali.

Ai sensi dell'art. 49 e seguenti del CCNL Area Dirigenti del 09.03.2020 è necessario provvedere alla costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato;



Richiamato l'art. 32 del CCNL Area Dirigenza Funzioni Centrali del 16.11.2023;
Ai sensi dell'art. 30 del CCNL Area Dirigenza Funzioni Centrali del 16.11.2023 il valore della retribuzione di posizione parte fissa, definito dall'art. 49, comma 4, del CCNL 09.03.2020, è incrementato, con le decorrenze sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1° gennaio 2019 di € 40,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2020 in € 60,00;

A seguito dell'applicazione del comma 4, dell'art. 30 del CCNL Area Dirigenza Funzioni Centrali del 16.11.2023, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità della retribuzione di posizione parte fissa dei dirigenti di seconda fascia è rideterminato in € 13.345,11;

Il numero dei dirigenti in servizio al 31 dicembre 2024 presso l'Odcec di Verona è pari n. 1 dirigente di seconda fascia;

L'ARAN con parere in data 26 aprile 2004 si è così espressa in ordine alla questione delle modalità di determinazione delle risorse per costituzione del fondo nel caso in cui un ente istituisca per la prima volta nella dotazione organica posti di qualifica dirigenziale o in caso di incremento stabile della dotazione organica della dirigenza:

“Non possiamo che rinviare a quanto testualmente previsto dall'art. 26, comma 3, del CCNL dell'area della dirigenza del 23.12.1999, applicabile in casi di incremento stabile della dotazione organica della dirigenza, sia in caso di enti di nuova istituzione, sia in caso di enti che istituiscano per la prima volta nella dotazione organica posti di qualifica dirigenziale.... Quanto alle modalità per la determinazione dei maggiori oneri, suggeriamo di prendere a confronto un insieme di enti di ODCEC di Verona - Deliberazione del Consiglio dell'Ordine n° 38 del 19-02-2025

equivalente livello organizzativo, come consistenza di personale di qualifica dirigenziale, ricavando, dalla analisi dei fondi degli stessi enti, un valore medio unitario delle risorse che compongono il relativo finanziamento.

Questo valore, rapportato al numero dei posti di qualifica dirigenziale di nuova istituzione, dovrebbe consentire di quantificare il primo importo del fondo ex art. 26.”

Disposizioni legislative che si sono succedute nel tempo (D.Lgs. 78/2010 convertito nella Legge 122/2010, art. 1 comma 236 della Legge 208/2015 e art. 23 del D.Lgs. 75/2017).

D.Lgs 165/2001 recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni;

D.Lgs n. 150 del 27 ottobre 2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni e relative circolari applicative della Funzione pubblica;

La destinazione delle risorse, in sede di contrattazione decentrata integrativa, si è basata:

- sulla determinazione delle modalità di erogazione della retribuzione di risultato e sulla modalità di gestione dei vari istituti previsti dal CCNL.

Si riporta in sintesi il quadro riassuntivo della costituzione del fondo per l'anno 2025:



Retribuzione posizione parte fissa dal 01/01/2025	€ 13.345,11
Retribuzione posizione parte variabile massima dal 01/05/2025	€ 13.769,93
Retribuzione di risultato anno 2025	<u>€ 1.000,00</u>
	€ 28.115,04

B. quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

Retribuzione posizione parte fissa dal 01/01/2025	€ 13.345,11
Retribuzione posizione parte variabile massima dal 01/05/2025	€ 13.769,93
Retribuzione di risultato anno 2025	<u>€ 1.000,00</u>
	€ 28.115,04

C. gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti.

D. illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Tutto ciò che non viene utilizzato per l'erogazione della retribuzione di posizione parte fissa e variabile, confluisce nella voce "retribuzione di risultato anno 2025" ed ammonta per l'anno 2025 ad € 1.000,00.

Dall'anno 2026 tale voce, come da accordo tra le parti firmatarie del CCI sarà rideterminata in € 6.000,00.

In applicazione dell'art. 19 del CCNL dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2019-2021 (Differenziazione della retribuzione di risultato), la retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei seguenti parametri in relazione al diverso grado di raggiungimento degli obiettivi di risultato assegnati, che incide per il 75% dalla Realizzazione degli obiettivi di performance assegnati dal Consiglio con deliberazione n. 25 del 29.01.2025 e per il 25% dal livello dei comportamenti organizzativi/manageriali dimostrati secondo i seguenti indicatori:

COMPETENZEMANAGERIA LIRIALI	DESCRIZIONE COMPETENZA	LIVELLI ATTUAZIONE
VISIONE SISTEMICA	Conosce il contesto operativo e organizzativo in cui opera ed è in grado di delineare un quadro d'insieme che comprenda i vincoli, le opportunità e le	DA 1 a 5



		relazioni che caratterizzano i fenomeni estendendo la propria visione ad ambiti più vasti di quelli definiti dal proprio ruolo o unità di appartenenza. Ambiti di valutazione: Conoscenza organizzativa; Visione d'insieme; Visione strategica.	
INNOVAZIONE		È in grado di affrontare nuove problematiche in un'ottica di cambiamento, di modificare di volta in volta il proprio stile di relazione, di intravedere nel cambiamento un'opportunità. Ambiti di valutazione: Apertura mentale; Flessibilità; Propensione al cambiamento.	DA 1 a 5
ORIENTAMENTO RISULTATO	AL	È in grado di organizzare il lavoro del gruppo, distribuire i compiti e guidare il gruppo al risultato. Ambiti di valutazione: Efficienza operativa; Ottimizzazione; Determinazione.	DA 1 a 5
ORGANIZZAZIONE CONTROLLO	E	È in grado di formulare obiettivi operativi e piani di azione, di controllare il conseguimento dei risultati garantendo l'attenzione al rispetto del budget. Ambiti di valutazione: Pianificazione; Monitoraggio; Sinergia di gruppo.	DA 1 a 5
ORIENTAMENTO ALL'UTENZA		Interpreta il proprio ruolo come inserito all'interno di un contesto finalizzato all'utente finale, interno ed esterno, recepisce le esigenze dell'utenza soddisfacendone tempestivamente i bisogni. Ambiti di valutazione: Comunicazione; Rilevazione bisogni; Soddisfazione bisogni.	DA 1 a 5
GESTIONE RELAZIONALI	DI RETI	È in grado di condurre un costruttivo confronto con gli interlocutori, scambiando informazioni e consolidando rapporti e relazioni esterne tese al miglioramento della qualità dei servizi. Ambiti di valutazione: Disponibilità ai rapporti interpersonali; Conoscenza reti ed interlocutori; Continuità delle relazioni.	DA 1 a 5



PROBLEM SOLVING	Affronta le situazioni con spiccato orientamento alla risoluzione del problema valorizzando e verificando, con metodo e sistematicità, l'esattezza dei dati e delle fonti informative al fine di pervenire a conclusioni efficaci. Ambiti di valutazione: Ricerca di informazioni; Pensiero analitico; Sintesi	5	DA 1 a
ASSUNZIONE DI RESPONSABILITÀ	È in grado di prendere decisioni efficaci in autonomia e di farsene carico. Ambiti di valutazione: Valutazione opzioni decisionali; Formulazione della scelta; Assunzione di rischio.	5	DA 1 a
LEADERSHIP SITUAZIONALE	È in grado di acquisire credibilità e consenso, di orientare i comportamenti e di risolvere conflitti reali e potenziali. Ambiti di valutazione: Autorevolezza; Influenzamento; Mediazione.	5	DA 1 a
GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE	È in grado di favorire la condivisione degli obiettivi comuni e di valutare l'apporto dei propri collaboratori, anche attraverso una concreta ed apprezzabile differenziazione nelle valutazioni, adeguando i comportamenti manageriali in relazione agli stessi, stimolandone la crescita professionale. Ambiti di valutazione: Motivazione e coinvolgimento delle risorse; Conoscenza e capacità di valutazione dei collaboratori; Orientamento alla crescita.	5	DA 1 a

Il punteggio massimo complessivo della valutazione del livello dei comportamenti organizzativi/manageriali risulta 50. Lo stesso sarà riparametrato riconducendo al 25% previsto per la valutazione individuale secondo la seguente formula:

Punteggio ottenuto x 25%

Punteggio Max



Con riferimento alla valutazione complessiva, data dalla somma del raggiungimento degli obiettivi assegnati e del livello dei comportamenti organizzativi dimostrati, la retribuzione di risultato è percentualmente ridotta in base agli indicatori e coefficienti riportati nella tabella seguente:

Percentuale di valutazione complessiva	Coefficiente di riduzione retribuzione di risultato
100-80	0%
79-70	10%
69-60	20%
59-50	30%

Non è corrisposta alcuna retribuzione di risultato ai dirigenti che abbiano ottenuto una valutazione inferiore a 50%.

La verifica finale dei comportamenti e l'attribuzione dei relativi punteggi è gestita attraverso l'espressione di una valutazione che si articola in diverse fasi tra valutatori e valutati. La valutazione del Personale Dirigente sarà effettuata dal Presidente dell'Ordine con successiva ratifica da parte del Consiglio dell'Ordine.

E. illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Istituto non previsto per il personale dirigenziale

F. altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti




**Ordine dei
Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili**
Verona

regolati dal contratto




**Ordine dei
Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili**
Verona

Relazione tecnico-finanziaria allegata al Contratto Integrativo 2025 dell'ODCEC sottoscritto il 03/06/2025 resa ai sensi della circolare n. 25 del 19/07/2012 del MEF

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti. Si raccomanda la formale adozione da parte dell'Amministrazione/Ente di un Atto di costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa autonomo, premessa formale necessaria per l'avvio della contrattazione integrativa. La relazione tecnico-finanziaria relativa al Modulo I di costituzione del Fondo dovrà essere articolata secondo l'indice che segue. Ogni sezione dell'indice andrà completata con l'illustrazione delle voci elementari corredate dalle notizie che l'Amministrazione ritiene necessarie ai fini della proposta di certificazione. Si ricorda che le parti ritenute non pertinenti dal compilatore dovranno essere comunque presenti, anche se completate dalla formula "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato" e spetterà all'Organo di certificazione valutare anche la coerenza delle parti ritenute non pertinenti.

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Enti pubblici non Economici, è stato quantificato dall'Ordine nei seguenti importi:



1.1 Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate

In questa parte va presentata alla certificazione la base di partenza del Fondo, riferita ad un preciso momento contrattuale definito usualmente in sede di Contratto collettivo nazionale di lavoro (o Contratto collettivo regionale/provinciale di lavoro)

La parte “stabile” del fondo per le risorse decentrate per l’anno 2025 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti e quantificata in € 13.345,11, come segue:

Retribuzione posizione parte fissa dal 01/01/2025	€ 13.345,11
---	-------------

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl

In questa parte vanno commentati gli incrementi del Fondo esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl. Tale tipologia di incremento ha caratteristica di risorsa fissa con carattere di certezza e stabilità e viene quindi acquisita definitivamente al Fondo in esame a seguito della stipula definitiva del Contratto collettivo nazionale o regionale (o di Provincia autonoma) di riferimento, con le decorrenze ivi indicate.

Ai sensi dell’art. 30 del CCNL Area Dirigenza Funzioni Centrali del 16.11.2023 il valore della retribuzione di posizione parte fissa, definito dall’art. 49, comma 4, del CCNL 09.03.2020, è incrementato, con le decorrenze sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1° gennaio 2019 di € 40,00;

- rideterminato dal 1° gennaio 2020 in € 60,00;

A seguito dell’applicazione del comma 4, dell’art. 30 del CCNL Area Dirigenza Funzioni Centrali del 16.11.2023, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità della retribuzione di posizione parte fissa dei dirigenti di seconda fascia è rideterminato in € 13.345,11;

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Questa parte raccoglie gli ulteriori incrementi stabili che possono, sussistendone i requisiti, essere alimentati periodicamente (es. la RIA personale cessato).____



1.2 Sezione II - Risorse variabili

Vanno qui presentate alla certificazione le risorse variabili che il Contratto collettivo di lavoro di riferimento individua al fine di alimentare il Fondo che non hanno caratteristica di certezza per gli anni successivi. Appartengono a questo gruppo, ove previste, le risorse derivanti da attività conto terzi/incarichi aggiuntivi, sponsorizzazioni, attività di progettazione, economie di gestione nelle spese di personale, nonché gli incrementi previsti in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl qualora specificamente qualificati come risorse variabili aggiuntive riferite ad uno specifico periodo, eccetera.

La parte variabile del fondo per l'anno 2025 è stata quantificata in € 14.769,93 così composta:

Retribuzione posizione parte variabile massima dal 01/05/2025	€ 13.769,93
Retribuzione di risultato anno 2025	€ 1.000,00

dando atto che sarà rideterminata con separato e successivo atto dal 2026 in € 26.654,89 così composta:

Retribuzione posizione parte variabile massima dal 01/01/2026	€ 20.654,89
Retribuzione di risultato anno 2026	€ 6.000,00

1.3 Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

In questa sezione andranno esplicitamente elencati tutti gli eventuali vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo (es. articolo 9 Decreto Legge n. 78/2010 convertito con Legge n. 122/2010). Per ciascuno di essi andrà proposta alla certificazione la modalità di applicazione e l'evidenza dell'avvenuto rispetto.

Non sono state effettuate decurtazioni dal fondo ai sensi del D.L. 78/2010 convertito con Legge n. 122/2010, della Legge n. 208/2015 art. 1 comma 236, nonché dell'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017.

1.4 Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

Retribuzione posizione parte fissa dal 01/01/2025	€ 13.345,11
Retribuzione posizione parte variabile massima dal 01/05/2025	€ 13.769,93
Retribuzione di risultato anno 2025	€ 1.000,00
	€ 28.115,04

dando atto che tale fondo sarà rideterminato con separato e successivo atto dal 2026 in € 40.000,00 così suddiviso:



Retribuzione posizione parte fissa dal 01/01/2026	€ 13.345,11
Retribuzione posizione parte variabile massima dal 01/01/2026	€ 20.654,89
Retribuzione di risultato anno 2026	€ 6.000,00
	€ 40.000,00

1.5 Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

La contrattazione collettiva nazionale del personale non dirigente in più di un caso ha disciplinato rapporti bidirezionali tra Fondo e Bilancio. Questa disposizione, peraltro confermata dall'art. 1 comma 193 della Legge n. 266/2005, ha dato luogo a due diverse contabilità contrattuali del Fondo:

la prima è quella di esporre il Fondo al lordo delle risorse temporaneamente allocate all'esterno dello stesso, al fine di presentare in ogni caso alla certificazione un ammontare verificabile indipendentemente dall'uso pro-tempore (dentro o fuori il Fondo) che di questo viene fatto;

la seconda modalità è quella di presentare alla certificazione il Fondo al netto di tali risorse.

Entrambe le modalità risultano corrette ed ossequiose dei disposti contrattuali e normativi, a condizione che l'Organo di controllo deputato alla certificazione abbia contezza anche delle risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo. Ne consegue che:

a) la contabilità di costituzione del Fondo al "lordo" delle risorse temporaneamente allocate all'esterno dello stesso risulta più schematica e lineare, in quanto non richiede il monitoraggio (e la relativa verifica e certificazione) delle risorse rispettivamente a riduzione del Fondo (es. le poste relative alle progressioni economiche effettuate nell'anno) e incrementali dello stesso (seguendo il medesimo esempio le poste relative alle progressioni economiche dei cessati)

b) la contabilità del Fondo al "netto" delle risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo richiede contezza anche di tali risorse nonché delle poste del Fondo rispettivamente in aumento (es. progressioni economiche da personale cessato) o in diminuzione (es. risorse utilizzate per progressioni economiche).

Questa sezione è specificamente pensata per la contabilità del Fondo al "netto" delle risorse temporaneamente allocate all'esterno dello stesso e deve essere dedicata alla esposizione delle relative poste da sottoporre in ogni caso a certificazione. Nel caso di contabilità del Fondo al "lordo" la sezione deve essere ovviamente lasciata in bianco e indicata come non pertinente.

Non sono presenti risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Questo modulo è destinato a restituire, in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di accordo integrativo. Come nel caso della costituzione del Fondo, anche per questo modulo ogni voce elementare andrà documentata dal punto di vista quantitativo e giuridico al fine di consentire la certificazione del modulo e compito dell'estensore è di rendere verificabili le diverse voci tanto dal punto di vista giuridico (in termini di conformità alle norme o



indicazioni contrattuali di primo livello) che dal punto di vista economico (in termini di correttezza della quantificazione).

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 28.115,04, così suddivise

Retribuzione posizione parte fissa dal 01/01/2025	€ 13.345,11
Retribuzione posizione parte variabile massima dal 01/05/2025	€ 13.769,93
Retribuzione di risultato anno 2025	€ 1.000,00
	€ 28.115,04

dando atto che tale fondo sarà rideterminato con separato e successivo atto dal 2026 in € 40.000,00 così suddiviso:

Retribuzione posizione parte fissa dal 01/01/2026	€ 13.345,11
Retribuzione posizione parte variabile massima dal 01/01/2026	€ 20.654,89
Retribuzione di risultato anno 2026	€ 6.000,00
	€ 40.000,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

2.1 Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Somme non regolate dal contratto	0
Somme regolate dal contratto	28.115,04
Destinazioni ancora da regolare	0

2.2 Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Al fine di consentire la coerenza contabile con i quadri esposti nel primo modulo, qualora sia ivi compilata la sezione riferita alle Risorse temporaneamente all'esterno del Fondo (cfr. Modulo I - Sezione V), è necessario compilare specularmente la corrispondente sezione di destinazione, che in sede di previsione/programmazione avrà di necessità il medesimo dettaglio e le medesime quantità esposte nel primo modulo.

Voce non presente



2.3 Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Al fine di consentire la coerenza contabile con i quadri esposti nel primo modulo, qualora sia ivi compilata la sezione riferita alle Risorse temporaneamente all'esterno del Fondo (cfr. Modulo I - Sezione V), è necessario compilare specularmente la corrispondente sezione di destinazione, che in sede di previsione/programmazione avrà di necessità il medesimo dettaglio e le medesime quantità esposte nel primo modulo.

Voce non presente

2.4 Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

In questa sezione andrà data specifica evidenza, ai fini della certificazione, del rispetto di tre vincoli di carattere generale: **a.** attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità; **b.** attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; **c.** attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di retribuzione di risultato è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente sulla base dei principi indicati nel D.lgs. 150/2009

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)
fattispecie non presente per il personale dirigenziale



Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Lo schema, meramente ricognitivo delle voci esposte nella sezione precedente, consente all'Organo di controllo una visione di sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti (Modulo I - Costituzione del Fondo e Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo), ivi incluse le poste eventualmente contabilizzate come temporaneamente all'esterno del Fondo. Lo schema sarà completato dalle voci del Fondo come certificate relative all'anno immediatamente precedente quello in esame e dalla esposizione delle relative variazioni intervenute espresse in euro.

Non è possibile fare una comparazione con le risorse dell'anno precedente in quanto il fondo è stato costituito per la prima volta nell'anno 2025.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Il Fondo per la contrattazione integrativa definisce "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi, come le destinazioni" fisse con carattere di certezza e stabilità (che non possono essere superiori alle relative "risorse" fisse aventi carattere di certezza e stabilità) o alcune risorse con vincolo di destinazione (come quelle relative alle quote di progettazione definite in applicazione dell'articolo 92, commi 5-6 del decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163). Tali limiti debbono risultare correttamente presidiati sia nella fase programmatica della gestione che risultare rispettati nelle verifiche a consuntivo.

La relazione tecnico-finanziaria deve dar conto nel presente Modulo del rispetto dei limiti di spesa rappresentati dal Fondo sia nella fase programmatica della gestione economico-finanziaria (Sezione I), sia nella fase delle verifiche a consuntivo (Sezione II). Il Modulo si conclude con la esposizione delle disponibilità economico-finanziarie dell'Amministrazione destinate alla copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo (Sezione III).



4.1 Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Questa sezione deve dare contezza che il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

La spesa complessiva di € 28.115,04 corrispondente all'intervento del Fondo unico trattamento accessorio del bilancio per l'esercizio finanziario 2025, dove è stata prevista la necessaria disponibilità per le quote di spesa imputabili e non ancora liquidate (retribuzione di risultato).

4.2 Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Questa sezione deve dare contezza - attraverso evidenze desunte dal sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione - che è stato rispettato il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente. In caso di disposti contrattuali di integrale utilizzo delle risorse questa costituisce la sede in cui vengono proposte alla certificazione le cosiddette "economie contrattuali del Fondo" da destinare ad incremento, a titolo di risorsa variabile, del Fondo dell'anno successivo, in ogni caso nel rispetto della vigente normativa.

Non è possibile fare una comparazione con le risorse dell'anno precedente in quanto il fondo è stato costituito per la prima volta nell'anno 2025.

4.3 Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Questa sezione deve consentire la puntuale verifica dei mezzi di copertura del Fondo con riferimento alla struttura del bilancio dell'Amministrazione.

Il totale del fondo come determinato per l'anno 2025 è stato impegnato, per la parte residuale (escluse le voci liquidate mensilmente), al capitolo "Fondo unico trattamento accessorio" del bilancio 2025 che presenta sufficiente disponibilità.