



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA

già Provincia Regionale di Ragusa

(Art. 40 co. 3-sexies del D. Lgs 30-3-2020 n. 165 come da Circolare MEF-Dipartimento RGS n. 25 del 19-7-2012-aggiornamenti e note applicative RGS 30/11/2012 e 28/02/2013)

La presente relazione viene redatta a corredo del Contratto Collettivo Integrativo 2026-2028 per il personale non dirigenziale – Parte normativa e Parte economica -Accordo di riparto del Fondo Risorse Decentrate per il personale dipendente, sottoscritto in data 30-09-2026 tra la delegazione datoriale e le OO.SS.

La relazione, articolata in moduli e relative sezioni, è necessaria per il controllo sulla corretta quantificazione e finalizzazione delle risorse della contrattazione decentrata, sulla compatibilità dei relativi costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40 bis D. Lgs. n. 165/2001).

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
(Circolare MEF-Dipartimento RGS n. 25 del 19-7-2012)

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		30-09-2026
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2026-2028 Contratto Collettivo Integrativo 2026-2028 per il personale non dirigenziale – Parte normativa-Parte economica - Accordo di riparto del Fondo Risorse Decentrate 2026.
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Segretario Gen. le Dott. Vito Antonio Bonanno - Presidente; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):CISL FPS, UIL FPL, CSA RAL, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa: CISL FP, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie del CCDI: CISL FP, RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il contratto collettivo integrativo disciplina le materie del salario accessorio oggetto di contrattazione, ai sensi dell'art. 7, co. 4, del CCNL del 23-2-2026, quale presupposto per l'utilizzo degli istituti di cui all'art. 59 del medesimo CCNL. Le risorse del Fondo si distinguono in: a) risorse stabili (art. 79, commi 1 ed 1-bis del CCNL 16-11-2022 e art. 58 CCNL 23-2-2026) che remunerano principalmente istituti del salario accessorio che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo; b) risorse variabili (art. 79, comma 2 CCNL 16-11-2022 e art. 58 CCNL 23-2-2026) che comprendono tutte le fonti di finanziamento eventuali e variabili da utilizzarsi per interventi di incentivazione salariale accessoria, tra i quali vi rientrano i compensi incentivanti la produttività dei dipendenti.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Si allega parere rilasciato dall'Oref

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (PIAO) approvato con determinazione del Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa R.G. n.3480 del 17.12.2024 e ss.mm.ii.. - URL: https://trasparenza.provincia.ragusa.it/amm-trasparente/anno-2025-2027/ - Nota di aggiornamento al DUP 2026-2028 approvato con Deliberazione del Consiglio n. 33 dell'11-12-2025 - URL5https://trasparenza.provincia.ragusa.it/amm-trasparente/dup-2025-2027/ È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. La Relazione della Performance riferita all'annualità 2026 sarà validata dall'OIV (Nucleo di Valutazione) ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 entro il mese di Giugno 2027.
Eventuali osservazioni		

Modulo 1- Scheda 1.2 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) effettuata per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale

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

Materie trattate dal contratto:

PARTE NORMATIVA (Triennio 2026-2028)

TITOLO I – Disposizioni Generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

- **Illustrazione:** Inserisce il CDI nel contesto delle fonti superiori, stabilendo la subordinazione gerarchica alle norme imperative.
- **Compatibilità:** Pienamente compatibile. Rispetta gli artt. 2, 5, 40 e 45 del D.Lgs. 165/2001 e il D.Lgs. 150/2009. Richiama correttamente i CCNL del comparto, incluso l'ultimo del 23.02.2026.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria

- **Illustrazione:** Applica il contratto a tutto il personale non dirigenziale (indeterminato, determinato, comandato, somministrato). Fissa la durata triennale (2026-2028) per la parte normativa e annuale per il riparto delle risorse. Stabilisce la sessione negoziale entro il primo quadrimestre dell'anno.
 - **Compatibilità:** Conforme all'art. 40 del D.Lgs. 165/2001. La distinzione tra vigenza triennale normativa e annuale economica rispetta la prassi e i vincoli di bilancio (PIAO e bilancio di previsione). Ultra-attività garantita fino al rinnovo.
-

TITOLO II – Relazioni Sindacali

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

- **Illustrazione:** Prevede un incontro annuale di verifica sull'applicazione del CDI e riunioni straordinarie su richiesta sindacale entro 30 giorni. Le riunioni possono svolgersi in modalità telematica.
- **Compatibilità:** Legittimato dai sistemi di partecipazione sindacale previsti dal CCNL. L'uso della modalità telematica rispetta i principi di efficacia e digitalizzazione della PA.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

- **Illustrazione:** Disciplina la procedura per risolvere consensualmente le controversie interpretative delle clausole, con efficacia retroattiva dell'accordo.
 - **Compatibilità:** Perfettamente allineato all'art. 49 del D.Lgs. 165/2001, applicato per analogia a livello decentrato.
-

TITOLO III – Ordinamento Professionale

Art. 5 - Progressioni economiche all'interno delle aree

- **Illustrazione:** Regola l'attribuzione dei "differenziali stipendiali". Requisiti: 3 anni senza progressioni, nessun provvedimento disciplinare superiore alla multa negli ultimi 2 anni. Esclusione per valutazioni inferiori all'80%. Tetto massimo di beneficiari fissato al 50% degli aventi diritto.
 - *Ponderazione punteggi:* Performance (media ultimi 3 anni) max 60 punti; Esperienza professionale max 30 punti; Capacità culturali/professionali max 10 punti (totale massimo teorico riscalato a 100).
 - *Premio anzianità:* +3% sul punteggio per chi non ha PEO da oltre 6 anni.
- **Compatibilità:** Conforme all'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001, all'art. 14 del CCNL 23.02.2026 e alla Tabella A del CCNL 16.11.2022. Il limite del 50% rispetta il principio di selettività della Legge Madia.

- **Art. 6 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni (EQ)**
 - **Illustrazione:** L'Ente destina alla retribuzione di risultato una quota non inferiore al 15% delle risorse EQ complessive. Introduce un sistema di "perequazione/decurtazione" se l'EQ riceve altri compensi speciali (es. funzioni tecniche, avvocatura ex art. 17 c. 1 lett. h CCNL): riduzioni dal 20% al 60% della retribuzione di risultato per compensi esterni sopra i 2.000 €. Le somme risparmiate vengono redistribuite tra le altre EQ.
 - **Compatibilità:** Coerente con gli artt. 16 e 17 del CCNL 23.02.2026. Il meccanismo di riduzione progressiva attua correttamente il principio di onnicomprensività della retribuzione delle EQ, evitando duplicazioni ingiustificate di compensi.
 - **Art. 7 - Personale utilizzato a t. parziale nei servizi in convenzione (Scavalco condiviso)**
 - **Illustrazione:** Consente incentivi economici accessori per il personale utilizzato a tempo parziale da altri enti in convenzione.
 - **Compatibilità:** Legittimato dagli artt. 7, 18 e 59 del CCNL 23.02.2026. Gli oneri gravano sul Fondo risorse decentrate nel rispetto dei tetti annuali.
-

TITOLO IV – Rapporto di Lavoro

Art. 8 - Reperibilità

- **Illustrazione:** Massimo 8 turni mensili per dipendente. Oltre il 6° turno, l'indennità per 12 ore sale a € 13,00. Prevista rotazione trimestrale.
- **Compatibilità:** Conforme all'art. 24 del CCNL 21.05.2018 e all'art. 7 del CCNL 23.02.2026. L'incremento economico per i turni eccedenti è espressamente previsto dalla contrattazione nazionale.

Art. 9 - Turnazioni

- **Illustrazione:** Definisce i criteri oggettivi del turno (fasce prestabilite, rotazione, programmazione). Riconosce la maggiorazione del 100% (o riposo compensativo) per il lavoro nei festivi infrasettimanali. Elenca i casi di esclusione dai turni notturni (es. Legge 104, maternità, figli piccoli, pre-pensionamento).
- **Compatibilità:** Recepisce fedelmente l'art. 25 del CCNL 23.02.2026 (in particolare il comma 5-bis sulle tutele e maggiorazioni dei festivi infrasettimanali). Le esclusioni tutelano i diritti protetti dal D.Lgs. 151/2001 e L. 104/1992.

Art. 10 - Lavoro straordinario e Banca delle ore

- **Illustrazione:** Tetto ordinario di 180 ore annue pro-capite, elevabile a 250 ore solo per il 2% dell'organico per motivate esigenze. Massimo 100 ore annue confluibili nella Banca delle ore, da usare entro l'anno successivo mediante riposi compensativi. Richiede autorizzazione preventiva.
- **Compatibilità:** Conforme agli artt. 29, 32 e 33 del CCNL 16.11.2022. Rispetta i limiti finanziari del fondo separato per lo straordinario.

Art. 11 - Flessibilità dell'orario di lavoro

- **Illustrazione:** Stabilisce fasce di flessibilità (Entrata mattino: 7:30-9:00; Uscita: 13:30-15:00). Obbligo di compresenza 9:00-13:30 e 15:30-17:00. Pausa pranzo 13:30-15:30 (minimo 30 min). Prevede deroghe specifiche per turnisti, autisti, operai (10 min di comportamento) e uscieri (25 min di comportamento su turni rigidi). Il recupero del debito deve avvenire entro il mese successivo.

- **Compatibilità:** Legittimato dall'art. 24 del CCNL 23.02.2026. La differenziazione per profili (uscieri, operai) rispetta il potere organizzativo datoriale volto a garantire l'efficacia dei servizi e l'apertura al pubblico.

Art. 12 - Orario multiperiodale

- **Illustrazione:** Permette di elevare il periodo di concentrazione oraria da 13 fino a 26 settimane per esigenze di servizio o conciliazione vita-lavoro (figli <16 anni, disabilità).
- **Compatibilità:** Attua l'art. 23 del CCNL 23.02.2026.

Art. 13 - Settimana corta su quattro giorni (Sperimentale)

- **Illustrazione:** Sperimentazione volontaria e reversibile (36 ore ripartite in 4 giorni da 9 ore ciascuno). Comporta il riproporzionamento di ferie e assenze (escluso matrimonio). Richiede direttiva del Segretario Generale entro 30 giorni.
- **Compatibilità:** Piena applicazione della rilevante novità introdotta dall'art. 22 del CCNL 23.02.2026. Il riproporzionamento delle ferie è matematicamente necessario per evitare disparità di trattamento (da 32/28 giorni a parametrizzazione su 4 giorni).

Art. 14 - Lavoro agile e lavoro da remoto

- **Illustrazione:** Criteri di priorità per l'accesso (figli <16 anni, Legge 104, pendolari oltre 45 minuti). Consente l'estensione delle giornate mensili per gravi motivi di salute o familiari. Sancisce espressamente il diritto alla disconnessione.
 - **Compatibilità:** Conforme agli artt. 40, 41, 42 del CCNL 23.02.2026 e alle linee guida nazionali sullo smart working. Preserva la conciliazione dei lavoratori svantaggiati nel rispetto del PIAO.
-

TITOLO V – Formazione, Sviluppo Professionale e Age Management

Art. 15 - Formazione e aggiornamento professionale

- **Illustrazione:** Stanza obbligatoriamente un importo non inferiore all'1% del monte retribuzioni per la formazione. Incentiva la docenza interna pagandola al massimo il 70% del costo orario medio della formazione esterna equivalente.
- **Compatibilità:** Attua l'art. 37, comma 13 del CCNL 23.02.2026 (tetto minimo di spesa). La valorizzazione delle docenze interne rispetta i criteri di economicità della spesa pubblica.

Art. 16 - Politiche di age management

- **Illustrazione:** Introduce misure per il personale senior: affiancamento ai neoassunti, formazione peer-to-peer, monitoraggio del burn-out e flessibilità d'orario. Monitoraggio annuale inviato ai sindacati.
- **Compatibilità:** Attuazione dell'art. 38 del CCNL 23.02.2026. Trattandosi di mera informazione preventiva, non viola le prerogative datoriali di organizzazione degli uffici.

Art. 17 - Diritto allo studio

- **Illustrazione:** Conferma le 150 ore annue. Estende i permessi a stage e tirocini obbligatori per il titolo di studio. Regola lo scorrimento della graduatoria in caso di rinuncia.
 - **Compatibilità:** Pienamente conforme all'art. 34 del CCNL 23.02.2026.
-

TITOLO VI – Tutele e Benessere dei Lavoratori

Art. 18 - Patrocinio legale

- **Illustrazione:** L'ente assume gli oneri di difesa nei procedimenti civili/penali/amministrativi legati al servizio, purché non vi sia conflitto di interessi. Liquidazione secondo i parametri minimi forensi (D.M. 147/2022). Supporto psicologico in caso di aggressioni subite da terzi.
- **Compatibilità:** Allineato agli artt. 43 e 44 del CCNL 23.02.2026 e all'art. 24 della Legge Regionale Siciliana n. 30/2000.

Art. 19 - Salute e sicurezza sul lavoro

- **Illustrazione:** Garanzia di applicazione del D.Lgs. 81/2008 con focus sullo stress lavoro-correlato, differenze di genere, età e provenienza. Coinvolgimento e formazione del RLS.
- **Compatibilità:** Obbligatorio e conforme al Testo Unico Sicurezza (D.Lgs. 81/2008).

Art. 20 - Congedi parentali e misure a sostegno della genitorialità

- **Illustrazione:** Congedi di maternità/paternità computati interamente per la 13° mensilità, senza ridurre ferie e riposi. Fruibilità oraria del congedo parentale (minimo 1 ora, preavviso 2 giorni; per i full-time 6 ore equivalgono a 1 giorno).
- **Compatibilità:** Conforme al D.Lgs. 151/2001 e all'art. 35 del CCNL 23.02.2026.

Art. 21 - Innovazioni tecnologiche

- **Illustrazione:** Riconosce l'impatto dell'Intelligenza Artificiale sull'organizzazione e impone percorsi di riqualificazione del personale.
- **Compatibilità:** Coerente con le linee di indirizzo sull'innovazione digitale nella PA e l'art. 7 del CCNL.

TITOLO VIII – Sezione della Polizia Locale

Art. 22 - Indennità di funzione per la Polizia Locale

- **Illustrazione:** Disciplina le indennità collegate a responsabilità sostanziali ed oggettive (coordinamento, rischio giuridico, attività specialistica) non cumulabili con la flessibilità oraria.
 - *Area Funzionari:* Ufficiale di turno (€ 7,00 a turno). Responsabilità di struttura articolata o ad elevata competenza specialistica: "pesatura" da 15 a 25 punti (valore del punto € 100,00, quindi da € 1.500,00 a € 2.500,00 annui). Punti extra (1-5) per gestione risorse o trasversalità procedimentale, fermo restando il tetto massimo dell'Area.
 - *Area Istruttori:* Capo pattuglia (€ 4,00 a turno). Responsabile manutenzione parco auto e vestiario (€ 800,00 annui).
 - Cumulabile con turno, performance, indennità ex art. 37 lett. b) CCNL 1995.
- **Compatibilità:** Perfettamente conforme “...ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022, come confermato e richiamato dal CCNL del 23.02.2026 art. 59 c.2 lettera f)”. Rispetta l'obbligo di criteri oggettivi e non automatici per l'attribuzione di indennità accessorie legandole alla "pesatura" delle posizioni.

TITOLO VII – Disposizioni Finali Parte Normativa

Art. 23 - Diritto allo sciopero e contingenti minimi

- **Illustrazione:** Fissa i contingenti esonerati dallo sciopero: 1 Agente Polizia Municipale, Protezione Civile in reperibilità, 1 Istruttore Servizio Personale. Criteri di rotazione e termine di 5 giorni per la comunicazione.
- **Compatibilità:** Obbligatorio ai sensi della Legge 146/1990 e dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19.09.2002.

Art. 24 - Clausola di salvaguardia e revisione

- **Illustrazione:** Prevede l'incontro entro 30 giorni per rinegoziare clausole rese incompatibili da future norme di legge o CCNL.
- **Compatibilità:** Clausola standard necessaria per garantire l'adeguamento automatico del testo a norme imperative sopravvenute.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo delle risorse decentrate

Il Fondo Risorse Decentrate del personale dipendente – anno 2026- è stato provvisoriamente costituito giusta determina dirigenziale n. Reg. Gen. 5 del 13-1-2026 a seguito di certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti giusto verbale n. 94 del 7-1-2026, successivamente rideterminato giusta determina dirigenziale n. reg. gen. 648 del 5-6-2026 a seguito di certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti giusto verbale n. 108 del 3-6-2026 e infine rettificato giusta determina dirigenziale n. Reg. Gen. 995 del 10-8-2026 a seguito di certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti giusto verbale n. 122 del 27-8-2026

Di seguito si sintetizza la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate oggetto di contrattazione

Importo complessivo Fondo Risorse Decentrate anno 2026 € 2.069.747,59 di cui € 1.487.941,60 risorse stabili ed € 581.805,99 risorse variabili

Quota stabile indisponibile alla contrattazione

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2022/24, art. 59, co.1 - anno 2026	Importi
Differenziali stipendiali storici	457.955,05
Indennità di comparto	109.525,47
Indennità personale ex VIII q. f.	-
Totale (utilizzi vincolati)	567.480,52

Quota variabile indisponibile alla contrattazione

descrizione	Importi
Incentivi funzioni tecniche (art.45 D.Lgs. 36/2023)	300.000,00
Indennità di mansione centralinisti	1.190,64
Compensi professionali avvocatura	73.000,00

Salario accessorio dipendenti assegnati e finanziati dal Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud	37.549,62
Totale (utilizzi vincolati)	411.740,26

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2022/24, art. 59, co.2- Anno 2026	Importi
Premialità generale – Performance (art.59, c.2, lett. a) e b) CCNL 23.2.2026) – quota contrattazione 54,47%	594.005,74
Istituti indennitari (art.59, c.2, lett. c), d), e) e f) CCNL 23.2.2026) – quota contrattazione 36,03%	392.900,00
Differenziali stipendiali – Peo (art.59, c.2, lett. j) CCNL 23.2.2026) – quota contrattazione 2,29%	25.000,00
Welfare integrativo (art.59, c.2, lett. k) CCNL 23.2.2026) – quota contrattazione 4%	43.621,07
Art.59, co.1, ultimo periodo CCNL 2022/24	Importo
Risorse residue non utilizzate nell'anno 2025, destinate ai compensi ai componenti interni delle commissioni dei concorsi (art.3, L.56/2019) – quota contrattazione 3,21%	35.000,00
Totale utilizzi contrattati	1.090.526,81

C) Effetti abrogativi impliciti di precedenti contratti decentrati (chiarire la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione decentrata)

Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali integrative modificative o integrative dello stesso, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di futuri contratti collettivi nazionali di lavoro di applicazione immediata a precettiva, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione della performance individuale e organizzativa (coerenza con il titolo III del D. Lgs. n. 150/2009, con il CCNL e con la giurisprudenza)

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'Accordo, nonché la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche. Gli incentivi economici sono attribuiti ai dipendenti in modo selettivo e a consuntivo, sulla base della validazione della Relazione sulla Performance che attesta la performance organizzativa delle strutture e delle valutazioni delle performance individuali effettuate in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance. Il Sistema è coerente con i principi e i criteri generali stabiliti nel D. Lgs. n. 150/2009 e in particolare, con l'art. 18 co. 1 in virtù del quale: “Le Amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera”.

In particolare, il Sistema di valutazione attribuisce ai dipendenti un punteggio compreso tra il valore minimo di 5 e il valore massimo di 20; alle P.O./E.Q. attribuisce un punteggio compreso tra il valore minimo di 6,80 e il valore massimo di 34,60 punti (ossia 29,60 più eventuali 5 punti di premialità) sulla base della realizzazione degli obiettivi attribuiti alla struttura di appartenenza dal PEG\Piano della Performance a seguito della valutazione della qualità e quantità dell'apporto individuale.

Il Contratto in ultimo destina alla performance organizzativa il 50% e alla performance individuale il restante 50%. Nell'ambito dei premi destinati alla performance individuale per l'anno 2026, al 10% dei dipendenti che conseguono il punteggio massimo viene attribuito un differenziale del premio individuale pari ad una maggiorazione del 30% del valore medio del premio di performance individuale.

Si attesta che le somme disponibili per la contrattazione integrativa sono state destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 59 del CCNL 2022/2024 in coerenza con le norme e con il CCNL:

- La parte prevalente delle risorse variabili del Fondo Risorse Decentrate (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge) è destinata ad uno o più dei seguenti trattamenti economici: performance organizzativa, performance individuale, indennità condizioni di lavoro, indennità di turno, indennità di reperibilità, compensi di cui all'art. 24 c.1 Ccnl 14/09/2000, indennità per specifiche responsabilità, indennità di funzione ed indennità di servizio esterno.
- Almeno il 30% della parte variabile del fondo è destinato alla performance individuale.
- una quota limitata dei dipendenti fissata al 10% percepirà il differenziale del premio individuale pari ad una maggiorazione del 30% del premio medio.

Si attesta, pertanto, la compatibilità legislativa e contrattuale, nonché la coerenza delle disposizioni contenute nel Contratto integrativo con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009, in combinato disposto con il D. Lgs. 75/2017, come declinate nel CCNL.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo ai sensi dell'art. 23 del d. Lgs. N. 150/2009 (Previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

La contrattazione decentrata ha previsto per l'anno 2026 la procedura di selezione per l'attribuzione di differenziali stipendiali.

Si attesta il rispetto del disposto di cui all'art. 23 del D. Lgs. n. 150/09.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance) adottati dall'Ente in coerenza con il titolo II del d. Lgs. 150/2009

Tenuto conto che l'Ente ha approvato:

la delibera del Consiglio del L.C.C. di Ragusa n. 33 del 11/12/2025 avente ad oggetto "Esame ed approvazione della nota di aggiornamento al DUP 2026-2028";

- la delibera del Consiglio del L.C.C. di Ragusa n. 34 del 11/12/2025 avente ad oggetto: "Approvazione bilancio di previsione 2026/2028 e dei relativi allegati";

- la Determinazione del Presidente del L.C.C. di Ragusa R.G. n. 3960 prot. n. 29513 del 19/12/2025 avente ad oggetto: "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2026/2028 e adozione degli indirizzi generali per l'attuazione degli obiettivi generali di gestione" e ss.mm.ii.;

- la delibera del Consiglio del L.C.C. di Ragusa n. 17 del 08/07/2026 avente ad oggetto "Salvaguardia degli equilibri di bilancio 2026/2028 e variazione di assestamento generale ai sensi degli artt. 193 e 175, comma 8, del D.Lgs n. 267/2000

le disposizioni del presente Accordo permettono il mantenimento quali/quantitativo dei servizi opportunamente programmati nel Piano della Performance.

G) Altre informazioni ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal Contratto
Nessun'altra informazione.

Il Dirigente
F.TO Dott. Raffaele Falconieri

Relazione Tecnico - Finanziaria
(Circolare MEF- Dipartimento della RGS n. 25/07/2012)

**MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA ANNO 2026**

Il Fondo delle Risorse Decentrate è stato costituito in ultimo, in applicazione delle disposizioni vigenti e del CCNL 2022-2024, con determinazione dirig.le n. 995 del 10/08/2026 per l'importo complessivo di € **2.069.747,59**.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Tabella 1: schema esemplificativo della costituzione del fondo con riferimento alle risorse fisse, aventi carattere di certezza e stabilità

Tipologia risorse e riferimento normativo		Valori
Risorse storiche consolidate	Art.67, comma 1, Ccnl 21/05/2018	1.301.521,91
Incrementi con carattere di certezza e stabilità	Incrementi risorse stabili anni precedenti (Art.79, comma 1 e 1bis, Ccnl 16/11/2022) – di cui € 169.438,15 non rilevanti ai fini del rientro nel limite di cui all'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017	199.247,28
	R.I.A. personale cessato anno 2025 (Art.67, comma 2, lett. c) Ccnl 21/05/2018	1.220,18
	0,14% monte salari 2021 (Art.58, comma 1 Ccnl 23/2/2026)	11.462,43
	Totale	1.513.451,80
	Riduzione art.60, comma 2 CCNL 23.2.2026	25.510,20
Totale risorse fisse		1.487.941,60

Sezione II – Risorse variabili

Tabella 2: schema esemplificativo della costituzione del fondo con riferimento alle risorse variabili

Riferimento normativo	Valori
1,2% su base annua del monte salari 1997 (art.79, comma 2, lett. b) Ccnl 16/11/2022)	100.997,00
R.I.A. personale cessato anno 2025 (art.67, comma 3, lett. d) Ccnl 21/05/2018	518,75
Indennità di mansione centralinisti (art.67, comma 3, lett. c) Ccnl 21/05/2018	1.190,64

Risparmi accertati lavoro straordinario anno 2025 (art.79, comma 2, lett. d) Ccnl 16/11/2022	11.863,68
0,22% monte salari 2018 quota Fondo (art.79, commi 3 e 5, Ccnl 16/11/2022)	18.776,46
0,14% monte salari 2021 importo una tantum anni 2024 e 2025 (art.58, comma 1, Ccnl 23/02/2026)	22.924,86
0,22% monte salari 2021 quota Fondo, importo una tantum 2025 più importo 2026 (art.58, comma 2, Ccnl 23/02/2026)	33.304,90
Salario accessorio dipendenti assegnati e finanziati dal Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud (L.124/2023)	37.549,62
Risorse residue di cui all'art.79, comma 1 del Ccnl 16/11/2022 non integralmente utilizzate in anni precedenti (art.59, comma 1, ultimo periodo, Ccnl 23/02/2026)	35.000,00
Incentivi per funzioni tecniche (Art.67, comma 3, lett. c), Ccnl 21/05/2018	300.000,00
Compensi professionali avvocati (Art.67, comma 3, lett. c) Ccnl 21/05/2018	73.000,00
Totale risorse variabili	635.125,91

Sezione III- Decurtazioni del Fondo

Tabella 3: schema esemplificativo delle decurtazioni del fondo con riferimento alle risorse fisse e variabili

Riferimento normativo	Valori
Riduzione per rispetto limite di cui al D.Lgs. n. 75/2017 art. 23, comma 2 (art.79, comma 6, Ccnl 16/11/2022)	53.319,92

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Tabella 4: schema esemplificativo di sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

A) Fondo	Valori
Totale Sezione I (Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità)	1.487.941,60
Totale Sezione II (Risorse variabili)	635.125,91
B) Eventuali decurtazioni (Sezione III)	Valori
Decurtazione Risorse variabili	53.319,92
C) Fondo sottoposto a certificazione	Valori
Totale Sezione I (Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità)	1.487.941,60
Totale Sezione II (Risorse variabili)	635.125,91
Totale Sezione III (Decurtazioni)	53.319,92
Totale Fondo sottoposto a certificazione	2.069.747,59

Sezione V – Risorse Temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione non pertinente

MODULO II- DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Tabella 1: schema esemplificativo delle destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Non sono disponibili alla contrattazione integrativa, comunque, non regolate specificamente, le seguenti somme, relative a:

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 23/02/2026, art. 59, co.1	Importi
Differenziali stipendiali storici	457.955,05
Indennità di comparto	109.525,47
Indennità personale ex VIII q. f.	-
Totale (utilizzi vincolati)	567.480,52

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge (art.59, co.2, lett. g), CCNL 23/02/202)	Importi
Incentivi per funzioni tecniche	300.000,00
Compensi professionali Avvocati	73.000,00
Indennità di mansione Centralinisti	1.190,64
Totale	374.190,64
Salario accessorio dipendenti assegnati e finanziati dal Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud	37.549,62
Totale	411.740,26

Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo

Tabella 2: schema esemplificativo di destinazioni regolate espressamente dall'Accordo sottoposto a certificazione

Riferimento normativo	Valori
Premialità generale – Performance (art.59, c.2, lett. a) e b) CCNL 23.2.2026) – quota contrattazione 54,47%	594.005,74
Istituti indennitari (art.59, c.2, lett. c), d), e) e f) CCNL 23.2.2026) – quota contrattazione 36,03%	392.900,00
Differenziali stipendiali – Peo (art.59, c.2, lett. j) CCNL 23.2.2026) – quota contrattazione 2,29%	25.000,00
Welfare integrativo (art.59, c.2, lett. k) CCNL 23.2.2026) – quota contrattazione 4%	43.621,07
Risorse residue non utilizzate nell'anno 2025, destinate ai compensi ai componenti interni delle commissioni dei concorsi - art.3, L.56/2019 (Art.59, co.1, ultimo periodo CCNL 2022/24) – quota contrattazione 3,21%	35.000,00
Totale utilizzi contrattati	1.090.526,81

Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Nessun utilizzo ancora da regolare

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

Tabella 3: schema esemplificativo

Riferimento	Valori
A) Totale destinazioni non disponibili per la contrattazione integrativa o non regolate dal contratto integrativo – (Tot. Modulo 2 Sezione I)	979.220,78
B) Totale destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo – (Tot. Modulo 2 Sezione II)	1.090.526,81
C) Totale destinazioni ancora da regolare (Tot. Modulo 2 Sezione III)	0,00

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non ci sono risorse allocate temporaneamente all'esterno del Fondo. Tutte le risorse sono sempre state inserite nel Fondo, comprese quelle che vengono temporaneamente collocate all'esterno dello stesso (ad esempio progressioni economiche orizzontali storiche)

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario dei vincoli di carattere generale

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:

Si attesta il rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo 2026 aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.487.941,60). Le risorse impiegate per gli istituti contrattuali fissi e continuativi del presente Accordo sono:

Istituto contrattuale	Importo
Differenziali stipendiali storici e attribuiti + ass. ad personam riassorbibili da progressione verticale	457.955,05
Nuovi differenziali stipendiali (art.59, c.2, lett. j))	25.000,00
Indennità di comparto	109.525,47
Ccnl 01/04/1999 art.17, comma 3 (Indennità £ 1.500.000 ex 8^ q. f.)	-
Totale utilizzo risorse fisse e continuative	592.480,52
Risorse disponibili di parte fissa	895.461,08

Attestazione motivata del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Gli incentivi economici sono attribuiti selettivamente a consuntivo in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente ed in coerenza con i principi e i criteri generali stabiliti all'art. 18 del D. Lgs. 150/2009 che prevede: “Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonche' valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera”.

- Sulla base della validazione della Relazione sulla Performance per l'anno 2026 e in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance del medesimo anno, ai dipendenti saranno attribuiti i premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, compreso il differenziale di cui all'art. 48 del CCNL. In particolare i premi di performance organizzativa sono attribuiti sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti alla struttura di appartenenza,

mentre i premi relativi alla performance individuale saranno attribuiti con riferimento alla valutazione individuale (valore minimo 5, valore massimo 20). Una quota di dipendenti fissata al 10% percepirà il differenziale del premio individuale pari ad una maggiorazione del 30% del premio medio.

Alle posizioni organizzative si attribuisce un punteggio compreso tra il valore minimo di 6,80 e il valore massimo di 34,60 punti (ossia 29,60 più eventuali 5 punti di premialità) sulla base della realizzazione degli obiettivi attribuiti alla struttura di appartenenza dal PEG\Piano della Performance a seguito della valutazione della qualità e quantità dell'apporto individuale.

Si attesta, pertanto, la compatibilità legislativa e contrattuale, nonché la coerenza delle disposizioni contenute nel Contratto integrativo con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009, in combinato disposto con il D. Lgs. 75/2017, come declinate nel CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni locali.

Attestazione motivata del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (differenziali stipendiali)

La contrattazione decentrata ha previsto per l'anno 2026 la procedura di selezione per l'attribuzione di differenziali stipendiali.

Si attesta il rispetto del disposto di cui all'art. 23 del D. Lgs. n. 150/09.

MODULO III- SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO NELL'ANNO PRECEDENTE

Tabella 1: schema generale riassuntivo di costituzione del fondo

Costituzione Fondo anno 2026 e confronto con il corrispondente Fondo certificato per l'anno 2025

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabiità		Anno 2026	Anno 2025	Variazione (2026-2025)
RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	Unico importo consolidato risorse decentrate stabili 2017 al netto di quelle destinate alle P.O. (art. 67 comma 1 CCNL 21/05/2018)	1.301.521,91	1.301.521,91	/
INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	Incrementi risorse stabili anni precedenti (Art.79, comma 1 e 1bis, Ccnl 16/11/2022) di cui € 169.438,15 non rilevanti ai fini del rientro nel limite di cui all'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017	199.247,28	196.221,14	3.026,14
	R.I.A. personale cessato anno precedente (Art.67, comma 2, lett. c) Ccnl 21/05/2018	1.220,18	3.026,14	- 1.805,96
	0,14% monte salari 2021 (Art.58, comma 1, Ccnl 23.2.2026)	11.462,43	0,00	11.462,43
Totale risorse stabili		1.513.451,80	1.500.769,19	12.682,61

Decurtazioni	Anno 2026	Anno 2025	Variazione (2026-2025)
Riduzione art.60, comma 2 CCNL 23.2.2026	25.510,20	-	25.510,20

Risorse variabili		Anno 2026	Anno 2025	Variazione (2026-2025)
SOTTOPOSTE AL TETTO DI CUI ALL'ART. 23 CO. 2 D. LGS. 75/2017	1,2% su base annua del monte salari 1997 (art.79, comma 2, lett. b) Ccnl 16/11/2022))	100.997,00	100.997,00	-
	R.I.A. personale cessato anno precedente (Art.67, comma 3, lett. d) Ccnl 21/05/2018	518,75	1.853,97	- 1.335,22
	Indennità di mansione centralinisti (Art.67, comma 3, lett. c) Ccnl 21/05/2018	1.190,64	1.190,64	-
NON SOTTOPOSTE AL TETTO DI CUI ALL'ART. 23 CO. 2 D. LGS. 75/2017	Risparmi accertati lavoro straordinario anno precedente (art.79, comma 2, lett. d) Ccnl 16/11/2022	11.863,68	20.590,80	- 8.727,12
	0,22% monte salari 2018 quota Fondo (art.79, commi 3 e 5, Ccnl 16/11/2022)	18.776,46	18.776,46	-
	0,14% monte salari 2021 (Art.58, comma 1, Ccnl 23.2.2026) una tantum 2024 e 2025	22.924,86	0,00	22.924,86
	0,22% monte salari 2021 quota Fondo (Art.58, comma 2, Ccnl 23.2.2026) 2025 una tantum + 2026	33.304,90	0,00	33.304,90
	Incentivi per funzioni tecniche (Art.67, comma 3, lett. c) Ccnl 21/05/2018)	300.000,00	300.000,00	-
	Compensi professionali avvocati (Art.67, comma 3, lett. c) Ccnl 21/05/2018)	73.000,00	73.000,00	-
	Salario accessorio dipendenti assegnati e finanziati dal Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud (L.124/2023)	37.549,62	0,00	37.549,62
	Risorse residue di cui all'art.79, comma 1 del Ccnl del 16.11.2022 non integralmente utilizzate in anni precedenti (Art.59, comma 1, ultimo periodo Ccnl 23.2.2026)	35.000,00	0,00	35.000,00
Totale risorse variabili		635.125,91	516.408,87	118.717,04

Decurtazioni	Anno 2026	Anno 2025	Variazione (2026-2025)
Riduzione per rispetto limite di cui al D.Lgs. n. 75/2017 art. 23, comma 2 (art.79, comma 6, Ccnl 16/11/2022)	53.319,92	53.434,96	- 115,04

Fondo sottoposto a certificazione	Anno 2026	Anno 2025	Variazione (2026-2025)
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabiità	1.513.451,80	1.500.769,19	12.682,61
Risorse variabili	635.125,91	516.408,87	118.717,04
Decurtazioni	78.830,12	53.434,96	25.395,16
Totale Fondo sottoposto a certificazione	2.069.747,59	1.963.743,10	106.004,49

Tabella 2: schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo

Fondo anno 2026 e confronto con il corrispondente Fondo certificato per l'anno 2025

DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE E INTEGRATIVA

Riferimenti normativi	Anno 2026	Anno 2025	Variazione (2026-2025)
Progressioni economiche /differenziali anni precedenti/assegni riassorbibili	457.955,05	488.452,37	- 30.497,32
Indennità di comparto	109.525,47	111.448,08	- 1.922,61
Indennità personale ex VIII q. f.	0,00	1.549,44	- 1.549,44
Incentivi per funzioni tecniche	300.000,00	300.000,00	-
Compensi professionali Avvocati	73.000,00	73.000,00	-
Indennità di mansione Centralinisti	1.190,64	1.190,64	-
Salario accessorio dipendenti assegnati e finanziati dal Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud	37.549,62	0,00	37.549,62
Totale destinazioni non regolate	979.220,78	975.640,53	3.580,25

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Riferimenti normativi	Anno 2026	Anno 2025	Variazione (2026-2025)
Differenziali stipendiali/Progr.ni Econ. Orizzontali	25.000,00	50.000,00	- 25.000,00
Performance organizzativa ed individuale (art.59, co.2, lett. a) e b) Ccnl 23.2.2026)	594.005,74	545.202,57	48.803,17
Istituti indennitari (art.59, comma 2, lett. c) d) e) f), Ccnl 23.2.2026)	392.900,00	392.900,00	-
Welfare integrativo (art.59, comma 2, lett. k), Ccnl 23.2.2026)	43.621,07	-	43.621,07
Risorse residue non utilizzate nell'anno 2025 – art.3, L.56/2019 (da destinare ai compensi ai componenti interni delle commissioni dei concorsi	35.000,00	-	35.000,00
Totale destinazioni regolate	1.090.526,81	988.102,57	102.424,24

DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE

Non residuano somme da rinviare a successivi accordi

DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE

Riferimenti normativi	Anno 2026	Anno 2025	Variazione (2026-2025)
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	979.220,78	975.640,53	3.580,25
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	1.090.526,81	988.102,57	102.424,24
Destinazioni da regolare	0,00	0,00	-
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	2.069.747,59	1.963.743,10	106.004,49

MODULO IV- COMPATIBILITA' ECONOMICA FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI

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 programmatica della gestione.

Con riferimento al Contratto Collettivo Integrativo 2026-2028 per il personale non dirigenziale – Accordo Economico 2026 sulle modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, si dà atto che gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e di contabilità dell'Ente consentono di presidiare e monitorare le risorse destinate alla contrattazione integrativa, assicurandone la corretta imputazione e il rispetto dei relativi limiti di spesa.

In particolare, le risorse costituenti il Fondo per l'anno 2026 e le relative destinazioni sono contabilmente individuate nell'ambito degli stanziamenti previsti nel bilancio dell'Ente e risultano correlate ai pertinenti capitoli di spesa, in modo da garantire la verifica della disponibilità delle risorse e il rispetto degli stanziamenti autorizzati. Si evidenzia che per quanto concerne il D. Lgs n. 50 del 18-4-2016 (Incentivi per funzioni tecniche) la somma di Euro 300.000,00 è imputata ai vari capitoli di spesa per lavori pubblici di competenza dell'Ente; i compensi professionali agli avvocati € 73.000,00 sono imputati al relativo capitolo di spesa facente capo al Settore Avvocatura.

Le modalità di utilizzo delle risorse previste dal Contratto Integrativo risultano pertanto coerenti con gli strumenti di programmazione finanziaria dell'Amministrazione e sono contenute nei limiti delle risorse complessivamente disponibili per la contrattazione integrativa dell'anno 2026.

Il sistema contabile dell'Ente consente, inoltre, di monitorare nel corso della gestione gli impegni e i pagamenti relativi agli istituti finanziati con le risorse del Fondo, garantendo il necessario controllo sulla capienza degli stanziamenti e sulla corretta imputazione delle spese.

Alla luce di quanto sopra, si ritiene che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione risultino idonei a presidiare, nella fase programmatica e nel corso della gestione, i limiti di spesa connessi all'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, in relazione alle destinazioni previste dal Contratto Collettivo Integrativo 2026-2028 – Accordo Economico 2026.

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

La sezione è fondata su una formale ricognizione amministrativa tesa a confrontare il limite di spesa rappresentato dal Fondo per la contrattazione integrativa con il relativo utilizzo nella gestione economico-finanziaria dell'Ente

Dal controllo a consuntivo emerge che l'effettivo utilizzo delle risorse del Fondo 2025 risulta essere allo stato inferiore al Fondo costituito 2025.

Fondo costituito anno 2025	1.963.743,10
Incentivi per funzioni tecniche e Compensi professionali agli avvocati	373.000,00
Fondo al netto di Incentivi per funzioni tecniche e Compensi professionali agli avvocati	1.590.743,10

Utilizzo Fondo 2025 a consuntivo

Progressioni economiche storiche	471.170,28
Indennità di comparto quota Fondo	114.084,21
Indennità personale ex 8^ qualifica	1.097,52
Indennità disagio, rischio e maneggio valori	23.199,00
Indennità di turno	59.335,41
Reperibilità ed interventi urgenti su chiamata	39.866,64
Maggiorazione per attività prestata di Domenica	3.898,59
Specifiche responsabilità	181.317,43
Indennità servizio esterno Polizia Provinciale	17.969,00
Indennità di funzione Polizia Provinciale	26.754,99
Nuove progressioni economiche	46.623,58
Performance organizzativa (comprensiva dei Progetti) in liquidazione a Settembre	277.784,36
Performance individuale (comprensiva del Differenziale € 9.431,30) in liquidazione a Settembre	287.215,66
Indennità di mansione centralinisti	1.091,42
Totale utilizzo	1.551.408,09

Il limite di spesa di cui al D.Lgs. n. 75 del 25 Maggio 2017 art.23 c.2 risulta rispettato

Sezione III – Verifica delle Disponibilità Finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di Destinazione del Fondo.

In relazione al Contratto Collettivo Integrativo 2026-2028 per il personale non dirigenziale – Accordo Economico 2026 sulle modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, è stata verificata la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie a garantire la copertura delle diverse destinazioni previste dall'accordo.

Le risorse oggetto di destinazione risultano finanziate nell'ambito del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2026, come costituito dall'Amministrazione con apposito provvedimento, e trovano copertura negli stanziamenti del bilancio del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, nel rispetto dei venti vincoli in materia di spesa di personale e di contrattazione integrativa.

Le somme destinate ai diversi istituti contrattuali previsti dal Contratto Integrativo risultano pertanto compatibili con le disponibilità finanziarie dell'Ente e con gli stanziamenti di bilancio a tal fine previsti.

La destinazione delle risorse è effettuata nel limite dell'ammontare complessivamente disponibile del Fondo per l'anno 2026, assicurando il rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente e dal CCNL di riferimento.

Pertanto, sulla base della documentazione contabile e degli atti di costituzione del Fondo acquisiti, si dà atto della sussistenza della necessaria copertura finanziaria delle diverse voci di destinazione previste dall'Accordo Economico 2026, ferma restando la verifica e certificazione di competenza degli Organi di Controllo.

Il Responsabile del Servizio
F.TO (Pietro Criscione)

Il Capo Settore Dirigente
Settore 3° Finanze e Contabilità
F.TO Dott. G. di Giorgio



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA

già Provincia Regionale di Ragusa

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Verbale n.125 del 21/09/2026

Al Segretario Generale dell'Ente

Al Dirigente Settore 5 Gestione Risorse Umane

Al Dirigente Settore 3 Economico-Finanziario

Inviata telematicamente su:

protocollo@pec.provincia.ragusa.it

LORO SEDI

Oggetto: Parere del Collegio dei Revisori ai sensi dell'art.40 bis del D.Lgs 165/01 e smi su ipotesi di accordo economico 2026 dell'Ente per il personale non dirigente.

Lo scrivente collegio dei revisori nominato con Determinazione del Commissario Straordinario dell'Ente n.16 del 23.11.2023,

Premesso che in data 14/09/2026 con nota prot.0019596 di pari data a firma del dirigente del settore 5 Gestione Risorse Umane-Turismo-Cultura-Sviluppo Locale si è ricevuta a mezzo pec copia dell'ipotesi di accordo economico per il personale non dirigente per l'anno 2026 siglato in data 09 settembre 2026 tra la delegazione datoriale, la delegazione sindacale e le OOSS sul contratto collettivo integrativo 2026-2028 per il personale non dirigente-accordo economico 2026 corredata dalla relativa relazione illustrativa e tecnico finanziaria;

Vista la preintesa contratto collettivo integrativo 2026-2028 per il personale non dirigente - accordo economico 2026 siglata in data 09 settembre 2026;

Vista la determinazione dirigenziale n.Reg.Gen.5 del 13/01/2026 avente ad oggetto "Costituzione, in via provvisoria del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2026";

Visto il verbale OdR n. 94 del 07/01/2026 in cui è stata certificata dall'OdR la corretta costituzione del Fondo Risorse Decentrate Personale dipendente non dirigente per l'anno 2026;

Vista la successiva determina dirigenziale del Settore 5 n.Reg.Gen.648 del 05/06/2026 ed il verbale OdR n.108 del 03/06/2026;

Vista l'ulteriore determina dirigenziale n.Reg.Gen. 995 del 10/08/2026 del Settore;

Visto l'ulteriore verbale OdR n. 122 del 27/08/2026 in cui è stata certificata dall'OdR la corretta costituzione del Fondo Risorse Decentrate Personale dipendente non dirigente per l'anno 2026;

Richiamate:

- la delibera del Consiglio del L.C.C. di Ragusa n. 33 del 11/12/2025 avente ad oggetto "Esame ed approvazione della nota di aggiornamento al DUP 2026-2028";
- la delibera del Consiglio del L.C.C. di Ragusa n. 34 del 11/12/2025 avente ad oggetto: "Approvazione bilancio di previsione 2026/2028 e dei relativi allegati";
- la Determinazione del Presidente del L.C.C. di Ragusa R.G. n. 3960 prot. n. 29513 del 19/12/2025 avente ad oggetto: "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2026/2028 e adozione degli indirizzi generali per l'attuazione degli obiettivi generali di gestione" e ss.mm.ii.;
- la delibera del Consiglio del L.C.C. di Ragusa n. 17 del 08/07/2026 avente ad oggetto "Salvaguardia degli equilibri di bilancio 2026/2028 e variazione di assestamento generale ai sensi degli artt. 193 e 175, comma 8, del D.Lgs n. 267/2000;

Appurato che l'importo complessivo del fondo risorse decentrate anno 2026 risulta pari ad €2.069.747,59 così composto;

Quota stabile indisponibile alla contrattazione

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2022/24, art. 59, co.1 - anno 2026	Importi
Differenziali stipendiali storici	457.955,05
Indennità di comparto	109.525,47
Indennità personale ex VIII q. f.	-
Totale (utilizzi vincolati)	567.480,52

Quota variabile indisponibile alla contrattazione

descrizione	Importi
Incentivi funzioni tecniche (art.45 D.Lgs. 36/2023)	300.000,00
Indennità di mansione centralinisti	1.190,64
Compensi professionali avvocatura	73.000,00
Salario accessorio dipendenti assegnati e finanziati dal Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud	37.549,62
Totale (utilizzi vincolati)	411.740,26

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2022/24, art. 59, co.2-Anno 2026	Importi
Premialità generale – Performance (art.59, c.2, lett. a) e b) CCNL 23.2.2026) – quota contrattazione 54,47%	594.005,74

Istituti indennitari (art.59, c.2, lett. c), d), e) e f) CCNL 23.2.2026) – quota contrattazione 36,03%	392.900,00
Differenziali stipendiali – Peo (art.59, c.2, lett. j) CCNL 23.2.2026) – quota contrattazione 2,29%	25.000,00
Welfare integrativo (art.59, c.2, lett. k) CCNL 23.2.2026) – quota contrattazione 4%	43.621,07
Art.59, co.1, ultimo periodo CCNL 2022/24	Importo
Risorse residue non utilizzate nell'anno 2025, destinate ai compensi ai componenti interni delle commissioni dei concorsi (art.3, L.56/2019) – quota contrattazione 3,21%	35.000,00
Totale utilizzi contrattati	1.090.526,81

Composizione del fondo:

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Tipologia risorse e riferimento normativo		Valori
Risorse storiche consolidate	Art.67, comma 1, Ccnl 21/05/2018	1.301.521,91
Incrementi con carattere di certezza e stabilità	Incrementi risorse stabili anni precedenti (Art.79, comma 1 e 1bis, Ccnl 16/11/2022) – di cui € 169.438,15 non rilevanti ai fini del rientro nel limite di cui all'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017	199.247,28
	R.I.A. personale cessato anno 2025 (Art.67, comma 2, lett. c) Ccnl 21/05/2018	1.220,18
	0,14% monte salari 2021 (Art.58, comma 1 Ccnl 23/2/2026)	11.462,43
	Totale	1.513.451,80
	Riduzione art.60, comma 2 CCNL 23.2.2026	25.510,20
Totale risorse fisse		1.487.941,60

Sezione II – Risorse variabili

Riferimento normativo	Valori
1,2% su base annua del monte salari 1997 (art.79, comma 2, lett. b) Ccnl 16/11/2022)	100.997,00
R.I.A. personale cessato anno 2025 (art.67, comma 3, lett. d) Ccnl 21/05/2018	518,75

Indennità di mansione centralinisti (art.67, comma 3, lett. c) Ccnl 21/05/2018	1.190,64
Risparmi accertati lavoro straordinario anno 2025 (art.79, comma 2, lett. d) Ccnl 16/11/2022	11.863,68
0,22% monte salari 2018 quota Fondo (art.79, commi 3 e 5, Ccnl 16/11/2022)	18.776,46
0,14% monte salari 2021 importo una tantum anni 2024 e 2025 (art.58, comma 1, Ccnl 23/02/2026)	22.924,86
0,22% monte salari 2021 quota Fondo, importo una tantum 2025 più importo 2026 (art.58, comma 2, Ccnl 23/02/2026)	33.304,90
Salario accessorio dipendenti assegnati e finanziati dal Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud (L.124/2023)	37.549,62
Risorse residue di cui all'art.79, comma 1 del Ccnl 16/11/2022 non integralmente utilizzate in anni precedenti (art.59, comma 1, ultimo periodo, Ccnl 23/02/2026)	35.000,00
Incentivi per funzioni tecniche (Art.67, comma 3, lett. c), Ccnl 21/05/2018	300.000,00
Compensi professionali avvocati (Art.67, comma 3, lett. c) Ccnl 21/05/2018	73.000,00
Totale risorse variabili	635.125,91

Sezione III- Decurtazioni del Fondo

Riferimento normativo	Valori
Riduzione per rispetto limite di cui al D.Lgs. n. 75/2017 art. 23, comma 2 (art.79, comma 6, Ccnl 16/11/2022)	53.319,92

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

A) Fondo	Valori
Totale Sezione I (Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità)	1.487.941,60
Totale Sezione II (Risorse variabili)	635.125,91

B) Eventuali decurtazioni (Sezione III)	Valori
Decurtazione Risorse variabili	53.319,92

C) Fondo sottoposto a certificazione	Valori
Totale Sezione I (Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità)	1.487.941,60
Totale Sezione II (Risorse variabili)	635.125,91
Totale Sezione III (Decurtazioni)	53.319,92
Totale Fondo sottoposto a certificazione	2.069.747,59

Considerato che nella relazione illustrativa tecnico-finanziaria si attesta inoltre:

- a) la compatibilità legislativa e contrattuale, nonché la coerenza delle disposizioni contenute nel Contratto integrativo con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009, in combinato disposto con il D. Lgs. 75/2017, come declinate nel CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni locali;

b) il rispetto del limite di spesa di cui al D.Lgs 75 del 25 maggio 2017 art.23 c.2;

Constatato che nella relazione illustrativa tecnico-finanziaria viene rappresentato che gli incentivi economici saranno attribuiti selettivamente a consuntivo in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente ed in coerenza con i principi e i criteri generali stabiliti all'art. 18 del D. Lgs. 150/2009 che prevede: *“Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera”*;

Considerato che nel modulo IV Sez.1 *“Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali”* della relazione illustrativa allegata alla preintesa viene attestato che *“le risorse costituenti il Fondo per l'anno 2026 e le relative destinazioni sono contabilmente individuate nell'ambito degli stanziamenti previsti nel bilancio dell'Ente e risultano correlate ai pertinenti capitoli di spesa, in modo da garantire la verifica della disponibilità delle risorse e il rispetto degli stanziamenti autorizzati”* ed inoltre che *“per quanto concerne il D. Lgs n. 50 del 18-4-2016 (Incentivi per funzioni tecniche) la somma di Euro 300.000,00 è imputata ai vari capitoli di spesa per lavori pubblici di competenza dell'Ente; i compensi professionali agli avvocati € 73.000,00 sono imputati al relativo capitolo di spesa facente capo al Settore Avvocatura. Le modalità di utilizzo delle risorse previste dall'Ipotesi di Contratto Integrativo risultano pertanto coerenti con gli strumenti di programmazione finanziaria dell'Amministrazione e sono contenute nei limiti delle risorse complessivamente disponibili per la contrattazione integrativa dell'anno 2026”*.

Preso atto che nel modulo IV Sez.III *“Verifica delle Disponibilità Finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo”* della relazione illustrativa allegata alla preintesa viene attestato che:

- è stata verificata la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie a garantire la copertura delle diverse destinazioni previste dall'accordo;
- le risorse oggetto di destinazione risultano finanziate nell'ambito del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2026, trovano copertura negli stanziamenti del bilancio del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di spesa di personale e di contrattazione integrativa;
- le somme destinate ai diversi istituti contrattuali previsti dall'Ipotesi di Contratto Integrativo risultano pertanto compatibili con le disponibilità finanziarie dell'Ente e con gli stanziamenti di bilancio a tal fine previsti;

- la destinazione delle risorse è effettuata nel limite dell'ammontare complessivamente disponibile del Fondo per l'anno 2026, assicurando il rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente e dal CCNL di riferimento.

Visti:

- Il D.Lgs 165/2001 e smi;
- Il D.lgs 75/2017 e smi;
- il CCNL 2022/2024 relativo al personale del comparto funzioni EELL;
- il D.lgs 267/2000 e smi;
- la Circolare MEF-Dipartimento RGS n.25 del 19/07/2012 e le successive note applicative RGS;
- il principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria, di cui all'allegato4/2 del d.lgs.118/2011, punto 5.2;

sulla base di quanto sopra premesso, visto, considerato, appurato, preso atto,

A T T E S T A

ai sensi del disposto di cui all'art. 40 bis del D.Lgs 165/2001, **la compatibilità dei costi dell' ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2026-2028 – accordo economico per l'anno 2026 per il personale non dirigente dell'Ente -accordo economico 2026,** con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, sulla base delle risultanze della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria e delle attestazioni rese dai competenti responsabili dell'Ente, oggetto di preintesa siglata il 09 settembre 2026 tra la delegazione datoriale, la delegazione sindacale e le OOSS.

Il Collegio richiama l'Ente alla puntuale verifica, in sede di liquidazione dei singoli istituti, della sussistenza dei relativi presupposti contrattuali e normativi, della corretta imputazione contabile e dell'eventuale inclusione o esclusione delle singole componenti dal limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.

In collegamento da remoto dalle rispettive sedi

Il collegio dei revisori dei conti

Dott. Gioacchino GUGLIOTTA (presidente)

 GIOACCHINO GUGLIOTTA
21.09.2026 10:07:09
GMT+00:00

Dott. Salvatore SARDO (componente)

Firmato digitalmente da
SALVATORE SARDO
CN = SALVATORE SARDO
C = IT

Dott.Cesare TAJANA (componente)

Firmato digitalmente
da CESARE TAJANA
in data 21/09/2026