



Relazione tecnico-finanziaria alla Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo area funzioni locali – dirigenza 2026/2028

La presente relazione tecnico-finanziaria è redatta ai sensi delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, a supporto dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per la Dirigenza dell'Area Funzioni Locali della Città Metropolitana di Milano, periodo 2026-2028, che la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione sindacale hanno sottoscritto in data 19 maggio 2026. La relazione ha lo scopo di attestare la sostenibilità finanziaria delle previsioni contrattuali e la coerenza con i vincoli di legge e di bilancio.

L'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. prevede che "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa 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 è effettuato dal collegio dei revisori dei conti...". Ciò implica che il contratto deve essere trasmesso all'organo di revisione per la resa del previsto parere.

Il CCDI si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato e determinato della Città Metropolitana di Milano. Gli effetti economici decorrono dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 per la parte economica, e dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028 per la parte normativa.

Modulo I – La costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti – Anno 2026.

Per l'anno 2026 il fondo è stato costituito con Determinazione del Direttore del Dipartimento Risorse umane e organizzazione RG 2687 del 24/03/2026 di "Variazione compensativa del piano esecutivo di gestione tra capitoli di spesa appartenenti allo stesso macro aggregato, ai sensi dell'art. 175, comma 5-quater, lett. a) D. Lgs. 267/2000 e costituzione del Fondo risorse per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti e del Segretario per l'anno 2026."

Successivamente con Determinazione RG 3490 del 15/04/2026 si è dato seguito alla "Rettifica per mero errore materiale della Determinazione RG n.2687 del 24/3/2026 di "Variazione compensativa del piano esecutivo di gestione tra capitoli di spesa appartenenti allo stesso macro aggregato, ai sensi dell'art. 175, comma 5-quater, lett. a) D. Lgs. 267/2000 e costituzione del Fondo risorse per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti e del Segretario per l'anno 2026."

La destinazione delle risorse è dettagliata nell'Allegato n. 1 del CCDI.

Sulla Costituzione del fondo codesto collegio si è espresso con Parere prot.81113 del 27/4/2026.

Sezione I – Risorse aventi carattere di stabilità

Sono state previste:

-le risorse di cui all'art. 57 c. 2 lett. a) CCNL del 17.12.2020 unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del CCNL (2020) quantificato, in € 1.864.147,24.

-l'importo ai sensi dell'articolo 56 del CCNL del 17.12.2020, le risorse sono state aumentate nella misura pari all'1,53% del monte salari 2015 da ripartire tra retribuzione di posizione e di risultato per € 54.469,90.

-è stato inserito ai sensi dell'Art. 57 c. 2 lett. c) l'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL (anno precedente a quello di competenza del Fondo), compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno: euro 765,22.

- l'importo previsto dall'art.39, comma 1, CCNL triennio 2019 – 2021 risultante dall'applicazione della percentuale del 2,1% da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti, che dalle risultanze del conto annuale è pari a euro 2.152.246, di euro 43.260,14

- la somma di cui all'art.24 comma 1 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area funzioni locali triennio 2022 - 2024, sottoscritto il 23/2/2026, secondo la quale "Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 39 del CCNL 1 6. 07. 2024 è stabilmente incrementato, a decorrere dal 1 /1 /2024, di un importo pari al 3, 05% del monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione."; di euro 72.503,17.

Calcolo incremento proporzionale annuale del fondo Dirigenti

monte salari dirigenti anno 2021 2.377.153,00 €

3,05% monte salari 2021 72.503,17 €

Sezione II – Risorse variabili

Vengono inserite le risorse, stanziare in bilancio, di cui all'art. 39 c. 2 del CCNL 16/7/2024 pari all'incremento fino allo 0,22% del monte salari dirigenza anno 2018 ai fini delle Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito (non soggetto al limite del salario accessorio): euro 4.734;

Calcolo incremento proporzionale annuale del fondo dei Dirigenti

monte salari dirigenti anno 2018 2.152.246,00 €

0,22% monte salari 2018 4.734,94 €

È prevista inoltre la somma di cui all'art.24 comma 1 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area funzioni locali triennio 2022 - 2024, sottoscritto il 23/2/2026, secondo cui il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 39 del CCNL 1 6. 07. 2024 è incrementato, di un importo pari al 3, 05% del monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti per le annualità 2024 e 2025 una tantum: per euro 145.006,34.

Sezione III - Eventuali decurtazione del fondo

In materia l'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 ha stabilito che, a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Successivamente l'art. 33 del Decreto Legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito in Legge 28 giugno 2019 n. 58, al comma 1-bis ha previsto che "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Con il Decreto 11 gennaio 2022 di "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane" si è precisato che "Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 1 -bis del decreto legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018".

Rilevato che il fondo nell'anno 2018 era pari a euro 1.861.674,77 per n.20 dipendenti e per l'anno 2026, per la parte stabile, è pari a euro 2.035.145,67 per n. 21 dipendenti ne consegue che il valore medio pro capite per l'anno 2018, di euro 93.083,73, è inferiore al valore medio pro capite per l'anno 2026 pari a euro 96.911,70.

Occorre evidenziare che tutte le possibilità di incremento della retribuzione di posizione, di risultato e dell'allineamento stipendiale previste dal recente rinnovo contrattuale per il segretario prescrivono l'obbligo del rispetto complessivo del limite di cui all'art. 23, comma 2, del d. lgs. n. 75/2017 (limite 2016). Il Sindaco Metropolitan con Decreto 179/2024 ha definito i "Criteri di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale, e conseguente determinazione della retribuzione di posizione spettante in applicazione dell'art. 60 del CCNL Area Funzioni Locali 16/7/2024" ha rideterminato il trattamento economico del segretario e la retribuzione di posizione a decorrere dal 1 settembre 2024 e con decreto 74/2025 ha nominato il Segretario quale Segretario titolare della sede di segreteria convenzionata tra la Città metropolitana di Milano ed il Comune di Milano. L'allegato alla circolare MEF n.18/2025 con oggetto: "Il Conto annuale 2024-rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165" al riguardo sterilizza gli effetti che possono essere determinati dalla modifica delle convenzioni di segreteria a parità di trattamento economico attribuito, quindi non considerando gli aumenti nel caso di passaggio da una segreteria convenzionata alla titolarità in una sola sede o di aumento della quota di convenzione e non considerando le diminuzioni che si verificano nel caso opposto. Nella verifica di tale tetto «l'algoritmo del Conto annuale» verifica che tutte le voci di salario accessorio dei segretari soggette al tetto non si incrementino rispetto all'anno 2016 a prescindere dall'essere a carico di uno o più Comuni. Nel conto annuale vanno indicate le risorse destinate alla retribuzione accessoria del Segretario nell'anno 2016 e nel 2025 da parte di tutti gli enti aderenti alla convenzione e le quote di costo a carico delle singole amministrazioni. La circolare chiarisce che sono oggetto di rilevazione la retribuzione di posizione, la sua maggiorazione facoltativa, il galleggiamento e la retribuzione di risultato. Nella determinazione di costituzione del fondo si è dato atto della quantificazione delle risorse destinate al Segretario e si è ricondotto lo stanziamento del salario accessorio al limite di legge (limite 2016).

DESCRIZIONE	FONDO ANNO 2016	FONDO ANNO 2025	ABBATTIMENTO QUOTA ECCEDENTE LIMITE FONDO 2016 – per allineamento incrementi CCNL Segretario
Fondo Dirigenti	2.215.849,56 €	2.184.886,01 €	
Riduzioni			
compensi legali	-35.500,00 €		
Decurtazione 2017	-314.834,79 €		
Risorse ex art. 56 comma 1 CCNL 17.12.2020 (incremento dell'1,53% del monte salari anno 2015) non soggette a limite 2016		-54.469,90 €	
Art. 39 c. 1 dell'Ipotesi CCNL del 11.12.2023 incremento dello 2,01% del monte salari dirigenza anno (non soggetto al limite del salario accessorio);		-43.260,14 €	
Art. 39 c. 2 dell'Ipotesi CCNL del 11.12.2023 incremento fino allo 0,22% del monte salari dirigenza anno 2018 (non soggetto al limite del salario accessorio);		-4734 €	
Art.24 c.1 CCNL del 23.2.2026		-217.509,51 €	
Totale	1.865.514,77 €	1.864.912,46 €	-22.020,13 €

Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposta a certificazione

Descrizione	Importo
Totale delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità (sez I) sottoposte a certificazione	€ 2.035.145,67
Risorse variabili soggette a certificazione	€ 149.740,34
Decurtazioni del fondo sez.III	- € 22.020,13 €
Fondo	€ 2.162.865,88

Sezione V Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente allo specifico accordo.

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 specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Gli onorari per l'Avvocatura 2026, oltre oneri e irap, destinati al finanziamento delle spese per compensi ai professionisti legali, sono riportati nella contrattazione, per Euro 25.000,00 e sono disciplinate da apposito regolamento già contrattato con le rappresentanze sindacali.

In modo analogo vengono riportati i Compensi per incentivi tecnici – Dirigente per euro € 25.000. I dirigenti possono beneficiare degli incentivi per le funzioni tecniche, grazie a modifiche legislative recenti (D.L. 73/2025 e successiva legge di conversione) che hanno eliminato il divieto precedentemente previsto.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Per l'anno 2026, il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato è stato costituito, in conformità all'art. 24 CCNL vigente. La destinazione delle risorse è dettagliata nell'Allegato n. 1 del CCDI:

Modalità di Riparto e Utilizzo delle Risorse

Retribuzione di posizione: attribuita secondo la pesatura delle posizioni dirigenziali, con valori economici differenziati per fascia (da € 33.084,81 a € 69.500,73).

Retribuzione di risultato: almeno il 25% del Fondo è destinato a tale voce. Il premio massimo è pari al 40% del valore della posizione, elevabile al 45% per le posizioni di III e IV fascia in caso di attuazione di misure PNRR e rispetto di specifici parametri di legge.

Welfare integrativo: importo pro-capite di € 1.000 annui per il personale avente diritto, sostenuto dal Fondo.

Clausole di Salvaguardia e Sostenibilità

In caso di riorganizzazione con riduzione della retribuzione di posizione, è previsto un differenziale economico a tutela del dirigente, nei limiti delle risorse disponibili.

La corresponsione della retribuzione di risultato è subordinata alla valutazione positiva della performance, secondo il sistema di valutazione approvato dall'Ente.

La riduzione della retribuzione di risultato è prevista in caso di corresponsione di compensi professionali, secondo percentuali definite (dal 10% al 25%).

Punti chiave del CCDI Area Funzioni Locali 2026-2028

Ambito di applicazione e decorrenza: Il contratto si applica ai dirigenti a tempo determinato e indeterminato della Città Metropolitana di Milano. La parte normativa vale dal 1/1/2026 al 31/12/2028, la parte economica fino al 31/12/2026.

Fondo per la retribuzione di posizione e risultato: Le risorse sono annualmente determinate e ripartite tra retribuzione di posizione (fissa) e di risultato (variabile). Almeno il 25% del fondo è destinato alla retribuzione di risultato.

Retribuzione di posizione: Determinata tramite pesatura delle posizioni dirigenziali secondo parametri come complessità, risorse gestite, responsabilità. Sono previste diverse fasce retributive (es. I fascia: € 69.500,73; IV fascia: € 33.084,81).

Clausola di salvaguardia economica: In caso di riorganizzazione con incarico meno retribuito, il dirigente mantiene parte della differenza economica per un periodo transitorio.

Retribuzione di risultato: Erogata solo dopo verifica degli obiettivi annuali. Il premio massimo è il 40% della posizione, elevabile al 45% per alcune fasce in caso di attuazione PNRR e rispetto di specifici parametri (es. tempi di pagamento, equilibrio di bilancio).

Differenziazione della retribuzione di risultato: I dirigenti con le valutazioni più alte (max 5% del totale) ricevono una quota di risultato superiore del 30% rispetto alla media.

Correlazione tra retribuzione di risultato e altri compensi: Chi percepisce compensi professionali o incentivi tecnici vede ridotta la retribuzione di risultato in percentuale al compenso ricevuto.

Incarichi ad interim: Per incarichi temporanei di sostituzione, è previsto un compenso aggiuntivo pari al 25% della retribuzione di posizione della posizione sostituita (dopo 30 giorni continuativi).

Onnicomprensività del trattamento economico: Il trattamento economico dei dirigenti remunera ogni incarico collegato alla funzione, salvo specifiche eccezioni di legge.

Welfare integrativo: Sistema di welfare tramite piattaforma digitale, con € 1.000 annui pro-capite per beni e servizi di utilità sociale, sanitaria, educativa.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare Non presenti

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

Descrizione	Importo
Somme regolate dal contratto	€ 2.162.865,88
Destinazioni ancora da regolare	-
Totale	€ 2.162.865,88

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo Non presenti

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

Si certifica quanto segue:

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo;

Viste le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità esposte in sede di costituzione del Fondo si attesta il totale rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa per il finanziamento delle indennità di posizioni.

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

Si attesta il rispetto del principio di "attribuzione selettiva" della retribuzione di risultato, intesa nel senso che vi è una differenziazione nel riconoscimento della stessa in relazione al raggiungimento di risultati e obiettivi. La differenziazione viene definita in base a criteri che sono stati aggiornati, con Decreto n. 175/2023 del 13/07/2023, prot. 110144/2023, che ha approvato il *Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti, responsabili di servizio (PO/AP) e dirigenti e il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Direttore Generale e del Segretario Generale, aggiornamento 2023 ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto Legislativo 150/2009.*

Il sistema premiale (che definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance) dei dipendenti, responsabili di servizio e dirigenti, è riportato in apposito documento separato, approvato con Decreto del Sindaco metropolitano R.G. 290/2016 del 21/11/2016, attualmente vigente. La soglia minima per l'accesso al sistema premiale rimane confermata ad un punteggio pari ad almeno 6/10."

c. attestazione del rispetto dei vincoli posti all'Ente

La Città metropolitana di Milano è un ente di area vasta con le seguenti finalità istituzionali: cura dello sviluppo strategico del suo territorio, promozione della gestione integrata dei servizi delle infrastrutture, delle reti di interesse metropolitano (pianificazione territoriale generale, adozione e aggiornamento annuale del piano strategico triennale del territorio metropolitano), cura delle relazioni istituzionali afferenti al proprio livello, ivi comprese quelle delle città e aree metropolitane europee, esercizio delle funzioni fondamentali delle province e quelle attribuite alle città metropolitane dalla L. n. 56/2014 (mobilità e viabilità, pianificazione dei servizi di trasporto in ambito metropolitano, programmazione metropolitana della rete scolastica, gestione dell'edilizia scolastica, sviluppo economico, promozione delle pari opportunità); strutturazione di sistemi coordinati di gestione e organizzazione dei servizi pubblici di interesse metropolitano (funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive).

L'ente esercita inoltre le funzioni delegate da Stato e Regione con leggi proprie (turismo, protezione civile, servizi sociali e terzo settore, polizia ittico-venatoria, politiche del lavoro).

Il Consiglio metropolitano con Deliberazione n. 24/2018 ha approvato il Piano di riassetto organizzativo dell'Ente, ai sensi e per gli effetti della L. n. 205/2017 che ha individuato le macrofunzioni per la gestione delle funzioni fondamentali, delegate e di supporto. In base al piano è stato definito l'assetto organizzativo dell'Ente che viene periodicamente rivisto al fine di allocare efficientemente le risorse a disposizione, rispetto agli obiettivi dati.

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

Tabella 1 – Schema generale riassuntivo di costituzione delle risorse decentrate anno 2023 e confronto con le corrispondenti risorse dell'anno 2021.

Descrizione	2016	2018	2024	2025	2026
Risorse fisse	3.810.370,91	3.810.370,91	1.962.642,50	1.962.642,50	2.035.145,67
Risorse variabili	39.340,00	0,00	139.680,75	4.734,00	149.740,34
Riduzioni	- 1.633.861,35	- 1.948.696,14	-2.770,21	-16.376,64	-22.020,13
Totale	2.215.849,56	1.861.674,77	2.099.553,04	1.950.999,86	2.162.865,88

COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2026	Fondo 2025	Fondo 2024	Fondo 2018	Fondo 2016	diff.26/25
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità						
Risorse storiche				2.978.665,00	2.978.665,00	
Incrementi contrattuali						
CCNL 23 /12/99 art.26 , c.1				54.616,00	54.616,00	
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.f (ind posiz e risul dirigenti trasferiti)				80.671,00	80.671,00	
CCNL 23/12/99 art.26,comma 5 e 6 (risparmi rid posti dir)				16.014,00	16.014,00	
CCNL 22 / 2 / 2006 art . 23 ,comma 1 °(e . 520 x pos . 78)				40.560,00	40.560,00	
CCNL 22 / 2 / 2006 art . 23 ,comma 3 °(1,66 % M. S. 2001)				170.900,00	170.900,00	
CCNL 14 / 5 / 2007 art . 4 , comma 1 °(€1,144 * 71)				81.224,00	81.224,00	
CCNL14 / 5 / 2007 art . 4 , comma 3 °(0,89% ms 2003)				57.918,00	57.918,00	
CCNL 22 / 02 / 2010 art . 16(478,40*70)				33.488,00	33.488,00	
CCNL 3 / 08 / 2010 art . 5 , c comma 1 ° (€611*61)				37.271,00	37.271,00	
CCNL 3 / 08 / 2010 art . 5 , c comma 4 °(0,73% ms2007)				54.207,00	54.207,00	
Totale Incrementi contrattuali				626.869,00	626.869,00	
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità						
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.f (ind posiz e risul dirigenti trasferiti)				204.836,91	204.836,91	
Totale Altri incrementi con carattere				204.836,91	204.836,91	
importo unico consolidato art . 57 c. 2 lett .a CCNL 17/12/2020	1.864.147,24	1.864.147,24	1.864.147,24			
art .56 , comma 1 ° (1 ,53% Monte salari 2015)	54.469,90	54.469,90	54.469,90			
Art.57 c.2 lett.c	765,22	765,22	765,22			
Art. 39 c. 1 CCNL 16/7/2024 incremento dello 2,01% del monte salari dirigenza anno 2018 a decorrere dall'anno 2021 (non soggetto al limite del salario accessorio);	43.260,14	43.260,14	43.260,14			
Art.24 c.1 CCNL 23/2/2026	72.503,17					
TOTALE risorse fisse	2.035.145,67	1.962.642,50	1.962.642,50	3.810.370,91	3.810.370,91	72.503,17
Risorse variabili						
Art. 39 c. 3 CCNL 16/7/2024	4.734,00	4.734,00				
Art. 39 c. 1 CCNL 16/7/2024 recupero incremento dello 0,46% del monte salari dirigenza anno 2018 per l'anno 2020 (non soggetto al limite del salario accessorio);			9.900,33			
Art. 39 c. 1 CCNL 16/7/2024 incremento dello 2,01% del monte salari dirigenza anno 2018 a decorrere dall'anno 2021 (non soggetto al limite del salario accessorio);			139.780,42			
Art.24 c.1 CCNL 23/2/2026	145.006,34					
Incarico extra istituzionale					3.840	
Compensi legali					35.500	
Totale variabili	149.740,34	4.734,00	139.680,75		39.340	145.006,34
Riduzione fondo	-22.020,13	-16.376,64	-2.770,21	-1.948.696,14	-1.633.861,35	
Totale fondo	2.162.865,88	1.950.999,86	2.099.553,04	1.861.674,77	2.215.849,56	

0

Tabella 2 – Schema generale riassuntivo delle destinazioni delle risorse decentrate. Anno 2025 e confronto con le corrispondenti risorse dell'anno 2021

PROGRAMMA DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2026	Fondo 2025	Fondo 2024	Fondo 2018	Fondo 2026-2025
Destinazione Regolata In Sede Di Contrattazione Integrativa					
Retribuzione di posizione	1.400.000,00	1.300.000,00	1.359.087,00	1.311.674,77	100.000,00
Retribuzione di risultato	739.865,88	650.999,86	740.466,04	550.000,00	88.866,02
Welfare	23.000				23.000
Destinazione Regolata In Sede Di Contrattazione Integrativa					
	2.162.865,88	1.950.999,86	3.458.640,04	3.173.349,54	152.779,02
Destinazione Non Regolata In Sede Di Contrattazione Integrativa Destinazione Regolata In Sede Di Contrattazione					
Integrativa	2.162.865,88	1.950.999,86	2.099.553,04	1.861.674,77	211.866
Destinazioni ancora da regolare				-	-

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

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

In fase di approvazione del Bilancio 2026 sono stati definiti gli stanziamenti dei capitoli riguardanti il trattamento accessorio del personale dirigenziale (cap.1101046 e diversi cap. per oneri e per irap).

Il fondo è stato costituito con Determinazione del Direttore del Dipartimento Risorse umane e organizzazione RG 2687 del 24/03/2026 di "Variazione compensativa del piano esecutivo di gestione tra capitoli di spesa appartenenti allo stesso macro aggregato, ai sensi dell'art. 175, comma 5-quater, lett. a) D. Lgs. 267/2000 e costituzione del Fondo risorse per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti e del Segretario per l'anno 2026."

Successivamente con Determinazione RG 3490 del 15/04/2026 si è dato seguito alla "Rettifica per mero errore materiale della Determinazione RG n.2687 del 24/3/2026 di "Variazione compensativa del piano esecutivo di gestione tra capitoli di spesa appartenenti allo stesso macro aggregato, ai sensi dell'art. 175, comma 5-quater, lett. a) D. Lgs. 267/2000 e costituzione del Fondo risorse per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti e del Segretario per l'anno 2026."

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo risulta rispettato

Come sopra evidenziato sono state rispettate le seguenti disposizioni:

-art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 che, a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016,

- Decreto 11 gennaio 2022 di "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane" si è precisato che "Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 1 -bis del decreto legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018.

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

La copertura economica del fondo è assicurata all'interno delle poste di bilancio di previsione e gli importi sono stati impegnati con le Determinazioni di Costituzione del fondo.

I contributi previdenziali a carico dell'amministrazione delle poste del fondo, nonché gli oneri fiscali (IRAP) sono correttamente contabilizzati nelle relative poste di bilancio.

La presente relazione è inviata ai revisori dei conti per la relativa certificazione, unitamente all'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale con qualifica dirigenziale per il triennio 2026-2028.

IL DIRETTORE del

Dipartimento Risorse umane e organizzazione Alberto Di Cataldo

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U.445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate)
