

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2025
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)**

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Ipotesi di accordo sottoscritto in data 01.12.2025
Periodo temporale di vigenza		Anno 2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: - Direttore Generale CNDCEC Firma: Direttore Generale CNDCEC Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): - CISL FPS - UIL PA - CONFSAL-UNSA Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): - CISL FPS - UIL PA - CONFSAL-UNSA
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Lavoro straordinario Indennità di Ente Trattamento accessorio: Tep; indennità di flessibilità, posizioni organizzative artt. 16, 17 del CCNL 2006/2009 e 32 del CCNL 1998/2001, retribuzione di posizioni per specifiche responsabilità e/o specifica attività. Fondo produttività collettiva e individuale Buoni pasto Progressioni economiche all'interno delle Aree
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.
		Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del D.lgs. 150/2009. (Gli Ordini professionali sono espressamente esclusi dal sistema di misurazione della performance di cui al Dlgs. n. 150/2009 ex art. 2 DL n. 101/2013 convertito con legge n. 125/2013).
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009.
	L’art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009 è stato abrogato dall’art. 53 del D.lgs. n. 33/2013 e sostituito dagli obblighi di pubblicazione invii previsti; attualmente sono assolti gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. n. 33/2013
	La nomina e l’attestazione dell’OIV non si applicano ai sensi dell’art. 2, comma 2-bis del D.L. 101/2013 convertito con legge n. 125/2013.
Eventuali osservazioni	

1.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato.

Decorre dal 1° gennaio 2025 fino al 31 dicembre 2025 per la parte economica; alla scadenza resta integralmente in vigore fino a quando non sia sostituito da un successivo contratto integrativo.

Mira ad assicurare il mantenimento e/o miglioramento degli standard qualitativi delle funzioni e dei servizi, la qualità delle prestazioni e l'efficienza del lavoro pubblico.

Le risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa, determinate secondo le modalità stabilite dal CCNL e dalla vigente normativa, sono state quantificate in € 1.532.022,33 per l'anno 2025.

Esse finanziano una parte fissa (indennità di ente, lavoro straordinario e progressioni economiche) e una parte disponibile (variabile), alla quale afferiscono: il sistema incentivante le produttività individuali e collettiva, il trattamento economico di professionalità (TEP), l'indennità di flessibilità organizzativa, la retribuzione delle posizioni organizzative e la retribuzione delle posizioni per specifica responsabilità e/o specifica attività.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2025 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- INDENNITA':**

TRATTAMENTO ECONOMICO DI PROFESSIONALITA' (TEP)

- *descrizione:* viene assegnata a tutto il personale dipendente che alla data del 1° gennaio 2025 abbia prestato attività lavorativa alle dipendenze del CNDCEC per almeno 2 anni in ragione della professionalità acquisita;
- *Importo massimo previsto nel fondo:* € 450,00 ognuno per tredici mensilità;
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 32 CCNL 1998/2001
- *riferimento all'articolo del CCIE aziendale:* art. 6
- *criteri di attribuzione:* professionalità acquisita;
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività:* premiare la professionalità acquisita, anche in assenza di specifici percorsi formativi.

INDENNITA' DI FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA

- *descrizione:* viene assegnata a tutto il personale dipendente, presente per almeno 5 ore lavorative giornaliere;
- *Importo massimo previsto nel fondo:* € 19,00 giornaliero ognuno;
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 32 CCNL 1998/2001
- *riferimento all'articolo del CCIE aziendale:* art. 7.
- *criteri di attribuzione:* disponibilità, flessibilità e fungibilità delle mansioni, nell'ambito dell'area contrattuale di appartenenza;
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività:* ottimizzare i livelli di efficienza dell'Ente.

RETRIBUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE – responsabilità di Unità Operativa di Coordinamento (UOC) – Capo Area

- *descrizione:* è erogata alle posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità e professionalità in relazione all'impegno gestionale, alla rilevanza e visibilità esterna.
- *Importo massimo previsto nel fondo* € 20.000,00 di cui € 2.500,00 ex art. 16 CCNL 2006/2009 ed € 17.500,00 ex art. 32 CCNL 1998/2001
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 16 e 17 del CCNL 2006/2009, art. 32 CCNL 1998/2001
- *riferimento all'articolo del CCIE aziendale:* art. 12
- *criteri di attribuzione:* complessità dell'impegno gestionale, rilevanza e visibilità esterna;
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività:* remunerare le posizioni a cui sono assegnate specifiche responsabilità in relazione a tali procedimenti e/o processi lavorativi

RETRIBUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE – responsabilità Ufficio di Staff 1° livello

- *descrizione:* è riconosciuta alle posizioni a cui sono assegnate particolari attività connesse alle responsabilità dei procedimenti ed a processi lavorativi rilevanti caratterizzati dalla delicatezza dell'incarico, nonché dal particolare vincolo fiduciario che lo stesso comporta.
- *Importo massimo previsto nel fondo* € 8.000,00 di cui € 2.500,00 ex art. 16 CCNL 2006/2009 ed € 5.500,00 ex art. 32 CCNL 1998/2001
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 16 e 17 del CCNL 2006/2009, art. 32 CCNL 1998/2001
- *riferimento all'articolo del CCIE aziendale:* art. 12
- *criteri di attribuzione:* complessità dell'impegno gestionale, rilevanza e visibilità esterna;
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività:* remunerare le posizioni a cui sono assegnate specifiche responsabilità in relazione a tali procedimenti e/o processi lavorativi

RETRIBUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE – responsabilità Ufficio di Staff 2° livello

- *descrizione:* è riconosciuta alle posizioni a cui sono assegnate particolari attività connesse alle responsabilità dei procedimenti ed a processi lavorativi rilevanti per i quali è richiesto un costante aggiornamento.
- *Importo massimo previsto nel fondo* € 7.200,00 di cui € 2.500,00 ex art. 16 CCNL 2006/2009 ed € 4.700,00 ex art. 32 CCNL 1998/2001
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 16 e 17 del CCNL 2006/2009, art. 32 CCNL 1998/2001
- *riferimento all'articolo del CCIE aziendale:* art. 12
- *criteri di attribuzione:* complessità dell'impegno gestionale, rilevanza e visibilità esterna;

- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività:* remunerare le posizioni a cui sono assegnate specifiche responsabilità in relazione a tali procedimenti e/o processi lavorativi

RETRIBUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE – responsabilità Ufficio Stampa

- *descrizione:* è riconosciuta al Dipendente in servizio che svolge la funzione di Responsabile dell'Ufficio Stampa in relazione alla delicatezza dell'incarico, il particolare vincolo fiduciario che lo stesso comporta così come la flessibilità dei giorni e orario di lavoro.
- *Importo massimo previsto nel fondo* € 10.000,00 di cui € 2.500,00 ex art. 16 CCNL 2006/2009 ed € 7.500,00 ex art. 32 CCNL 1998/2001
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 16 e 17 del CCNL 2006/2009, art. 32 CCNL 1998/2001
- *riferimento all'articolo del CCIE aziendale:* art. 12
- *criteri di attribuzione:* complessità dell'impegno gestionale, rilevanza e visibilità esterna;
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività:* remunerare le posizioni a cui sono assegnate specifiche responsabilità in relazione a tali procedimenti e/o processi lavorativi

RETRIBUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE – responsabilità di Unità Operativa 1° livello

- *descrizione:* è riconosciuta alle posizioni a cui sono assegnate particolari attività connesse alle responsabilità dei procedimenti ed a processi lavorativi rilevanti per i quali è richiesto il coordinamento di risorse umane e un costante aggiornamento.
- *Importo massimo previsto nel fondo:* € 7.200,00 di cui € 2.500,00 ex art. 16 CCNL 2006/2009 ed € 4.700,00 ex art. 32 CCNL 1998/2001
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 16 e 17 del CCNL 2006/2009, art. 32 CCNL 1998/2001
- *riferimento all'articolo del CCIE aziendale:* art. 12
- *criteri di attribuzione:* rilevanza dei procedimenti e dei processi lavorativi
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività:* remunerare le posizioni a cui sono assegnate specifiche responsabilità in relazione a tali procedimenti e/o processi lavorativi

RETRIBUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE – responsabilità di Unità Operativa 2° livello

- *descrizione:* è riconosciuta alle posizioni a cui fanno carico responsabilità di procedimenti comportante la conoscenza dei processi e delle competenze dell'Unità Operativa di appartenenza e di diretta responsabilità di risultato con interfaccia costante con interlocutori esterni ed interni.
- *Importo massimo previsto nel fondo:* € 2.500,00, annui di cui € 2.500,00 ex art. 16 CCNL 2006/2009
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 16 e 17 del CCNL 2006/2009
- *riferimento all'articolo del CCIE aziendale:* art. 12
- *criteri di attribuzione:* autonomia operativa, conoscenza dei processi e delle competenze della propria struttura e funzione di coordinamento;
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività:* remunerare le posizioni a cui sono assegnate responsabilità in relazione a tali procedimenti e/o processi lavorativi

RETRIBUZIONE DELLE POSIZIONI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' E/O SPECIFICHE ATTIVITA':

Indennità supporto Responsabile Ufficio Stampa

- *descrizione:* è riconosciuta alle posizioni, inquadrare nell'Area Funzionari che svolgono funzioni di supporto al Responsabile dell'Ufficio Stampa in relazione alla delicatezza dell'incarico e del particolare vincolo fiduciario che lo stesso comporta.
- *Importo* € 3.000,00 annui ex art. 32 CCNL 1998/2001
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 32 del CCNL 1998/2001

- *referimento all'articolo del CCIE aziendale: art. 13*
- *criterio di remunerazione: esercizio di compiti e/o attività che comportino specifiche responsabilità attribuite sulla base di ordini di servizio emanati*

Indennità referente di processo US 1° livello

- *descrizione: è riconosciuta alle posizioni, inquadrare nell'Area Funzionari, le cui funzioni comportino, in relazione all'esperienza acquisita, l'autonoma conoscenza dei procedimenti e processi lavorativi.*
- *Importo € 2.875,00 annui ex art. 32 CCNL 1998/2001*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 32 del CCNL 1998/2001*
- *referimento all'articolo del CCIE aziendale: art. 13*
- *criterio di remunerazione: esercizio di compiti e/o attività che comportino specifiche responsabilità attribuite sulla base di ordini di servizio emanati*

Indennità referente di processo US 2° livello

- *descrizione: è riconosciuta ai Dipendenti, inquadrati nell'Area Funzionari, cui sono attribuite, con specifici Ordini di Servizio, funzioni caratterizzate da particolari onerosità e/o complessità.*
- *Importo € 2.530,00 annui ex art. 32 CCNL 1998/2001*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 32 del CCNL 1998/2001*
- *referimento all'articolo del CCIE aziendale: art. 13*
- *criterio di remunerazione: esercizio di compiti e/o attività che comportino specifiche responsabilità attribuite sulla base di ordini di servizio emanati*

Indennità referente di processo US 3° livello

- *descrizione: è riconosciuta alle posizioni inquadrare nell'Area Assistenti in relazione alla particolare articolazione dell'orario di lavoro ed alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.*
- *Importo € 1.980,00 annui ex art. 32 CCNL 1998/2001*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 32 del CCNL 1998/2001*
- *referimento all'articolo del CCIE aziendale: art. 13*
- *criterio di remunerazione: esercizio di compiti e/o attività che comportino specifiche responsabilità attribuite sulla base di ordini di servizio emanati*

Indennità referente di processo Unità Operativa area Funzionari 1° livello

- *descrizione: è riconosciuta alle posizioni inquadrare nell'Area Funzionari a cui fanno carico responsabilità di procedimenti comportante la conoscenza dei processi e delle competenze dell'Unità Operativa di appartenenza e di diretta responsabilità di risultato con interfaccia costante con interlocutori esterni ed interni.*
- *Importo € 2.640,00 annui ex art. 32 CCNL 1998/2001*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 32 del CCNL 1998/2001*
- *referimento all'articolo del CCIE aziendale: art. 13*
- *criterio di remunerazione: esercizio di compiti e/o attività che comportino specifiche responsabilità attribuite sulla base di ordini di servizio emanati*

Indennità referente di processo Unità Operativa area Funzionari 2° livello

- *descrizione: è riconosciuta alle posizioni inquadrare nell'Area Funzionari le cui funzioni comportino, in relazione all'esperienza acquisita, l'autonoma conoscenza dei procedimenti e dei processi lavorativi.*
- *Importo € 2.530,00 annui ex art. 32 CCNL 1998/2001*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 32 del CCNL 1998/2001*

- *referimento all'articolo del CCIE aziendale: art. 13*
- *criterio di remunerazione: esercizio di compiti e/o attività che comportino specifiche responsabilità attribuite sulla base di ordini di servizio emanati*

Indennità referente di processo Unità Operativa area Funzionari 3° livello

- *descrizione: è riconosciuta ai Dipendenti inquadrati nell'Area Funzionari cui sono attribuite, con specifici Ordini di Servizio, funzioni caratterizzate da particolari onerosità e/o complessità.*
- *Importo € 1.980,00 annui ex art. 32 CCNL 1998/2001*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 32 del CCNL 1998/2001*
- *referimento all'articolo del CCIE aziendale: art. 13*
- *criterio di remunerazione: esercizio di compiti e/o attività che comportino specifiche responsabilità attribuite sulla base di ordini di servizio emanati*

Indennità referente di processo Unità Operativa area Assistenti 1° livello

- *descrizione: è riconosciuta ai Dipendenti inquadrati nell'Area Assistenti cui sono attribuite, con specifici Ordini di Servizio, funzioni caratterizzate da particolari onerosità e/o complessità.*
- *Importo € 1.980,00 annui ex art. 32 CCNL 1998/2001*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 32 del CCNL 1998/2001*
- *referimento all'articolo del CCIE aziendale: art. 13*
- *criterio di remunerazione: esercizio di compiti e/o attività che comportino specifiche responsabilità attribuite sulla base di ordini di servizio emanati*

Indennità di maneggio valori

- *Descrizione: è riconosciuta al dipendente che maneggia valori, buoni pasto o che svolge le funzioni di cassiere del Consiglio Nazionale.*
- *Importo max € 2.530,00 semestrale ex art. 32 CCNL 1998/2001, corrisposto con cadenza mensile, € 421,67.*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 32 CCNL 1998/2001*
- *referimento all'articolo del CCIE aziendale: art. 13*
- *criterio di remunerazione: esercizio di compiti e/o attività che comportino specifiche responsabilità attribuite sulla base di ordini di servizio emanati*

• **FONDI PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE:**

FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

- *descrizione: Il Fondo della Produttività Collettiva, è ripartito per tutti i dipendenti, in base ai livelli retributivi (stipendio tabellare + differenziali stipendiali ex art. 52 CCNL 2019/2021), alle presenze effettive in servizio, ivi comprese l'astensione obbligatoria per maternità ex D.lgs. 151/2001, le malattie superiori ai 15 gg o anche inferiori per ricoveri e degenza post-ospedaliera, i permessi retribuiti ex art. 19 del CCNL 1994/1997 ed i permessi sindacali, ed alla percentuale di conseguimento degli obiettivi di produttività delle Unità operativa. Gli obiettivi saranno fissati dal Consiglio sentito il responsabile dell'Unità operativa di coordinamento (UOC) entro il mese di marzo dell'anno di riferimento e resteranno in vigore fino a nuova rideterminazione.*
- *Importo totale del Fondo € 200.000,00 annui*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art 32 CCNL 1998/2001*
- *Riferimento all'articolo del CCIE aziendale: art 8*
- *criteri di remunerazione: verifica del raggiungimento degli obiettivi delle Unità Operative, effettuata dal Direttore Generale coadiuvato, di volta in volta, dal responsabile dell'Unità operativa di coordinamento (UOC)-Capo Area, entro il mese di febbraio dell'anno successivo di ciascun anno. Il Direttore Generale visti gli indicatori di processo collocheranno l'Unità operativa in una determinata "Fascia", alla quale corrisponderà una diversa percentuale di distribuzione del Fondo della produttività, secondo il seguente schema:*

Fasce	Percentuale di distribuzione
1 (obiettivo parzialmente conseguito)	40/100
2 (obiettivo conseguito)	100/100

FONDO PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

- *descrizione:* Il Fondo della qualità della prestazione individuale, è ripartito per tutti i dipendenti, secondo un sistema di attribuzione in base ai livelli retributivi (stipendio tabellare + differenziali stipendiali ex art. 52 CCNL 2019/2021), alle presenze effettive in servizio, risultanti da badge ovvero da incarichi di servizio o di missione, ai parametri individuali. I compensi destinati ad incentivare la produttività individuale sono distribuiti in modo selettivo, nel rispetto della differenziazione per merito e proporzionale agli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance individuale, in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel piano delle Performance. La misurazione e la valutazione della produttività individuale del personale che riveste posizioni organizzative è collegata agli indicatori relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate, valutando oggettivamente l'apporto individuale del personale assegnato; la misurazione e valutazione della produttività individuale del restante personale è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo ed individuali, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali. Nel corso dell'anno, al verificarsi di sostanziali scostamenti dagli obiettivi prefissati, il dipendente sarà avvisato con specifica comunicazione.
- *Importo totale del Fondo:* € 374.715,00 annuo, oltre i risparmi di gestione realizzati, rispetto al contratto integrativo, dal quale saranno decurtate le risorse necessarie per finanziare le eventuali progressioni economiche che si dovessero realizzare
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 32 CCNL 1998/2001
- *Riferimento agli articoli del CCIE aziendale:* artt. 9 e 10
- *Criteri di remunerazione:* L'Amministrazione compilerà annualmente, per ciascun dipendente, la "scheda di valutazione" che lo collocherà in una determinata fascia alla quale corrisponderà una percentuale di distribuzione del Premio incentivante secondo il seguente schema:

Fasce	Percentuale di distribuzione
1,00 – 2,65	40/100
2,66 – 3,05	50/100
3,06 – 3,45	60/100
3,46 – 3,85	80/100
3,86 – 4,00	100/100

Per garantire il "Ricorso gerarchico" i dipendenti avranno dieci giorni di tempo, dal ricevimento della scheda, per ricorrere al Collegio dei Revisori. Il Collegio anzidetto dovrà pronunciarsi entro i successivi 60 giorni.

• **PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE:**

Progressioni economiche all'interno delle aree

- *descrizione:* Ai sensi dell'art. 16, co. 1, del CCNL Funzioni Centrali 2022-2024, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella tabella 1 allegata al CCNL. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivata annualmente in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) destinate a tale finalità. Il medesimo art. 16 CCNL, al co. 2, individua modalità e criteri di attivazione delle procedure di progressione economiche all'interno delle aree e, letto in combinato disposto con l'art. 7 CCNL, rimette alla contrattazione integrativa l'individuazione della quota di risorse di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree, il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area nonché l'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione di tali progressioni. Precisa, inoltre, al co. 3, che la progressione economica è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo. Pertanto, il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli esperti contabili si riserva di bandire una procedura selettiva interna per l'attribuzione di progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza dal 01.01.2025.
- *Requisiti per partecipare alla procedura selettiva:* essere dipendenti a tempo indeterminato del CNDCEC ed in servizio presso l'Ente alla data del 31.12.2025; essere in possesso, alla data del 31.12.2024, di un'anzianità di servizio nell'Ente e nell'Area Funzionari (o corrispondente) di **almeno 24 mesi**; non aver beneficiato di alcuna progressione economica nei **due anni** precedenti la data di decorrenza della progressione oggetto della procedura selettiva (ossia dal 01.01.2023 al 31.12.2024); non aver ricevuto, negli ultimi due anni (ossia dal 01.01.2023 al 31.12.2024), provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f) del CCNL 2019-2021, superiori al rimprovero scritto.
- *Criteri procedura selettiva:* I "differenziali stipendiali" saranno attribuiti, fino a concorrenza del numero su indicato, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, fino a 24 punti su 60 (peso 40%)**
Per l'attribuzione del punteggio relativo a tale criterio verrà elaborata la media aritmetica dei punteggi risultanti dalle ultime tre schede di valutazione della performance individuale annuale e si procederà come segue:

• valutazione media ricompresa tra 1,00 e 2,65	punti 0
• valutazione media ricompresa tra 2,66 e 3,05	punti 6
• valutazione media ricompresa tra 3,06 e 3,45	punti 9
• valutazione media ricompresa tra 3,46 e 3,85	punti 15
• valutazione media ricompresa tra 3,86 e 4,00	punti 24
 - Esperienza professionale maturata, fino a 24 punti su 60 (peso 40%)**
Per l'attribuzione del punteggio relativo a tale criterio si procederà come segue, avendo riguardo alla situazione in essere al 31.12.2024:
 - anzianità di servizio maturata nella posizione economica di provenienza: per ciascun anno di servizio o frazione di anno superiore a sei mesi, punti 3
 - anzianità di servizio maturata nell'Area Funzionari (o corrispondente), in posizione economica diversa da quella di cui al punto che precede: per ciascun anno di servizio o frazione di anno superiore a sei mesi, punti 1
 - Titoli di studio, culturali e professionali posseduti, fino a 6 punti su 60 (peso 10%)**
Con questo criterio verranno valutati, con i punteggi di seguito indicati, i seguenti titoli di studio nonché i titoli culturali e professionali, posseduti alla data del 31.12.2024:

• Laurea triennale	punti 2
• Laurea vecchio ordinamento o laurea specialistica/magistrale	punti 4
• 2^ laurea	punti 1
• Diploma di Scuola di Specializzazione o Dottorato di ricerca	punti 3
• Master universitario di 1° livello	punti 1
• Master universitario di 2° livello	punti 2
• Abilitazione professionale	punti 2

Competenze professionali maturate, fino a 6 punti su 60 (peso 10%).

Con questo criterio verranno valutati, con i punteggi di seguito indicati, parametrati a ciascun anno di servizio o frazione di anno superiore a sei mesi, gli incarichi presupponenti particolare competenza e/o esperienza professionale espletati nel biennio dal 01.01.2023 al 31.12.2024:

- Incarichi remunerati con indennità di UOC - Capo Area punti 3
- Incarichi remunerati con indennità di funzione complessa punti 1,04
- Incarichi remunerati con indennità di funzione semplice o di studio e ricerca punti 0,7
- Incarichi remunerati con indennità operativa punti 0,5
- Incarichi remunerati con indennità di Responsabilità Ufficio Stampa punti 1,
- Incarichi remunerati con altre indennità ex art 12 CIA 2021 e 2022 punti 0,4

A parità di punteggio finale la preferenza sarà determinata in base ai seguenti criteri in ordine di priorità:

- maggior punteggio relativo al criterio sub a);
- maggiore anzianità nella posizione economica di provenienza;
- maggiore anzianità di servizio nell'Area di appartenenza o corrispondente;
- maggiore anzianità anagrafica.

La selezione si riterrà superata dal/dalla candidato/a che abbia conseguito il punteggio minimo di 36/60.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento determina l'abrogazione implicita dei precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premialità* ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Il rispetto di principi di meritocrazia e premialità è assicurato in quanto gli incentivi vengono distribuiti, in coerenza con le previsioni del D.lgs. 150/09, del CCNL e della consolidata giurisprudenza contabile, secondo gli obiettivi definiti dal Piano delle performance e solo ad avvenuto accertamento dei risultati effettivamente raggiunti, in maniera direttamente proporzionale alle valutazioni.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche*

Le eventuali progressioni economiche saranno attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, nel rispetto dei principi dettati dall' art. 23 del D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dall'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

f) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Il contratto è finalizzato a definire i criteri per il riparto delle risorse presenti nel Fondo in modo da:

Assicurare il finanziamento degli emolumenti fissi e continuativi (indennità di ente, lavoro straordinario e progressioni economiche), per i quali non sussistono specifici risultati attesi in quanto gli stessi sono disciplinati dalla contrattazione nazionale;

Assicurare il finanziamento delle diverse retribuzioni di posizione al fine di remunerare specifiche responsabilità, con il risultato atteso di favorire assunzioni di responsabilità nella ripartizione di competenze tra i dipendenti;

Quantificare e rendere disponibili le risorse per remunerare le posizioni di lavoro che hanno particolari caratteristiche di professionalità oppure obiettivi specifici di studi e ricerca;

Ripartire le risorse disponibili per l'incentivazione della produttività individuale e collettiva, al fine di favorire lo sviluppo e l'affermarsi di una cultura del risultato e incrementare l'impegno per il raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto del principio di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Le risorse necessarie a finanziare il contratto integrativo scaturiscono da un consolidamento delle risorse rese disponibili per i periodi precedenti con un piccolo adeguamento relazionato all'attuale struttura organizzativa degli uffici.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2025, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel comparto enti pubblici non economici è stato quantificato dall'Amministrazione nei seguenti importi:

Composizione fondo	Importo anno 2025
Risorse stabili	€ 1.532.022,33
Risorse variabili	€ 0,00
TOTALE	€ 1.532.022,33

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 1.532.022,33 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

La parte “stabile” del fondo per le risorse decentrate è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti nei seguenti importi:

Descrizione	Importo anno 2025
Importo fondo consolidato (vedasi nota) (art. 76, comma 2, CCNL 12/2/2018)	€ 1.117.000,00

Nota:

Nel 2008 sono stati stanziati i fondi necessari per finanziare la riorganizzazione derivante dalla fusione del CNDC e CNR (D.lgs. 139/2005). Queste risorse sono state annualmente confermate e consolidate con piccoli adeguamenti che si sono resi necessari a seguito delle modifiche all'assetto organizzativo dell'Ente, e, nelle precedenti Relazioni tecnico-finanziarie, sono state erroneamente qualificate come “variabili”.

Alla luce del parere prot. ARAN E. n. 3558/2019 ricevuto a seguito di ns. apposita richiesta di chiarimenti, ed in conformità a quanto stabilito dalle Circolari della Ragioneria generale che qualifica le risorse stanziare per finanziare la riorganizzazione come “risorse avente carattere di certezza e stabilità” si provvede con la presente nota a rettificare le precedenti Relazioni tecnico-finanziarie e a riqualificare tali risorse come “stabili” concorrendo a rideterminare l'importo del fondo consolidato di cui all'art 76, comma 2 del CCNL delle Funzioni Centrali sottoscritto il 12/02/2018 in € 1.117.000,00.

Operata tale rettifica il Fondo per le risorse decentrate segue la struttura prevista dal vigente CCNL delle Funzioni Centrali sottoscritto il 12.02.2018.

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dai vari CCNL di riferimento, come di seguito riportati:

Descrizione	Importo anno 2025
Risorse per differenziali stipendiali precedentemente a carico del bilancio (art. 49 c. 2 CCNL 19-21)	€ 66.963,07
Ria personale cessato dal servizio (art. 76, comma 3, lett. c), CCNL 12/2/2018)	€ 17.591,47
0,49% monte salari 2015 (art. 89, comma 5, CCNL 12/2/2018)	€ 11.187,48
Somme stanziare dall'Ente anno 2019 (art. 89, comma 2, CCNL 12/2/2018 – art. 4, comma 10, CCNL 14/03/2001)	€ 19.332,12
Somme stanziare dall'Ente anno 2020-2021 (processo di riorganizzazione) (art. 89, comma 2, CCNL 12/2/2018 – art. 4, comma 10, CCNL 14/03/2001)	€ 70.000,00
Somme stanziare dall'Ente anno 2021-2022 (nuove assunzioni piano triennale fabbisogno) (art. 89, comma 2, CCNL 12/2/2018 – art. 4, comma 10, CCNL 14/03/2001)	€ 106.907,27
Somme stanziare dall'Ente anno 2024 (rivalutazione monetaria di alcune voci del sistema indennitario) (art. 89, comma 2, CCNL 12/2/2018 – art. 4, comma 10, CCNL 14/03/2001)	€ 43.110,00
0,81% monte salari anno 2018 (art. 49 comma 6 CCNL 2019-2021) a decorrere dal 1.1.2021	€ 19.482,58
1,28% monte salari anno 2021 (<u>una tantum</u> art. 32 comma 1 CCNL 2022-2024)	€ 30.224,17
1,28% monte salari anno 2021 (art. 32 comma 1 CCNL 2022-2024)	€ 30.224,17
TOTALE	€ 415.022,33

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2025 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, sono determinate e quantificate nel modo seguente:

Descrizione	Importo anno 2025
Somme stanziare dall'Ente (art. 89, comma 2, CCNL 12/2/2018 – art. 4, comma 10, CCNL 14/03/2001)	€ 0,00
TOTALE	€ 0,00

Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo anno 2025
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 1.532.022,33
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 0,00
TOTALE	€ 1.532.022,33

Le risorse di cui alla presente costituzione del fondo andranno a finanziare gli istituti contrattuali previsti dal Ccnl vigente nonché saranno utilizzate per l'aggiornamento del sistema indennitario alla luce del nuovo regolamento di articolazione degli uffici approvato dal Consiglio Nazionale con deliberazione n.111 nella seduta del 17 aprile 2025

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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 dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo anno 2025
Indennità di Ente (art. 26, commi 4 e 5, CCNL 2002/2005)	€ 86.362,33
Prestazioni straordinarie	€ 35.000,00
Differenziali stipendiali di cui all'articolo 52 comma 4, CCNL 2019 – 2021	€ 69.660,00
Differenziali stipendiali anno 2023	€ 45.000,00
Buoni pasto	€ 136.000,00
TOTALE	€ 372.022,33

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo anno 2025
Differenziali stipendiali progressioni economiche orizzontali disposte nell'anno di riferimento (art. 50 c.2. lett. f CCNL 2019-2021)	€ 54.000,00
Trattamento Economico di Professionalità – “TEP” (art. 32 CCNL 1998/2001)	€ 193.050,00

Indennità di Flessibilità organizzativa (art. 32 CCNL 1998/2001)	€ 175.000,00
Retribuzione delle Posizioni Organizzative e Retribuzioni delle posizioni per specifiche responsabilità e/o specifiche attività (art. 16 CCNL 2006/2009 e art. 32 CCNL 1998/2001)	€ 217.235,00
Fondo per la Produttività Collettiva (art. 32 CCNL 1998/2001)	€ 200.000,00
Fondo per la Produttività Collettiva (art. 32 CCNL 1998/2001) – al netto delle eventuali progressioni economiche	€ 320.715,00
TOTALE	€ 1.160.000,00

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Descrizione	Importo anno 2025
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	€ 372.022,33
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	€ 1.160.000,00
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	€ 0,00
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	€ 1.532.022,33

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di 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*

Le risorse stabili ammontano ad € € 1.532.022,33, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (indennità di Ente, prestazioni straordinarie, buoni pasto, progressioni economiche pregresse) ammontano ad € 372.022,33. Dunque, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici e saranno distribuiti agli esiti del processo di misurazione.

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

Tabella 1 – Costituzione del fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO I – SEZIONI I, II E III)

N.B.: Nella comparazione dei dati si prega di tener conto di quanto chiarito nella Nota a pagina 9.

Composizione fondo	Importo anno 2024	Importo anno 2025	Differenza
Risorse stabili	€ 1.423.231,49	€ 1.532.022,33	€ 108.790,84
Risorse variabili	€ 43.110,00	€ 0,00	€ -43.110,00
TOTALE	€ 1.466.341,49	€ 1.532.022,33	€ 65.980,84

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

Sezione I – Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

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.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

Sezione II – Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Non applicabile

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

Il totale del fondo, per l'anno 2025, come determinato dall' Ente trova copertura nei seguenti capitoli di spesa del bilancio di previsione 2025:

- nel capitolo U 1.2.1.1 Retribuzioni ordinarie per il personale in servizio
- nel capitolo U 1.2.1.2 Prestazioni straordinarie per il personale in servizio
- nel capitolo U 1.2.1.3 Indennità varie per il personale in servizio
- nel capitolo U 1.2.1.6 Fondo incentivante per il personale in servizio
- nel capitolo U 1.2.1.7 Indennità di funzione
- nel capitolo U 1.2.1.8 Indennità ente ex art. 26 comma 5
- nel capitolo U 1.2.1.9 Indennità ente ex art. 26 comma 4
- nel capitolo U 1.2.1.10 Indennità di flessibilità organizzativa
- nel capitolo U. 1.2.1.11 Buoni pasto

Il Direttore Generale

Dott.ssa Maria Carmela GIARRATANO