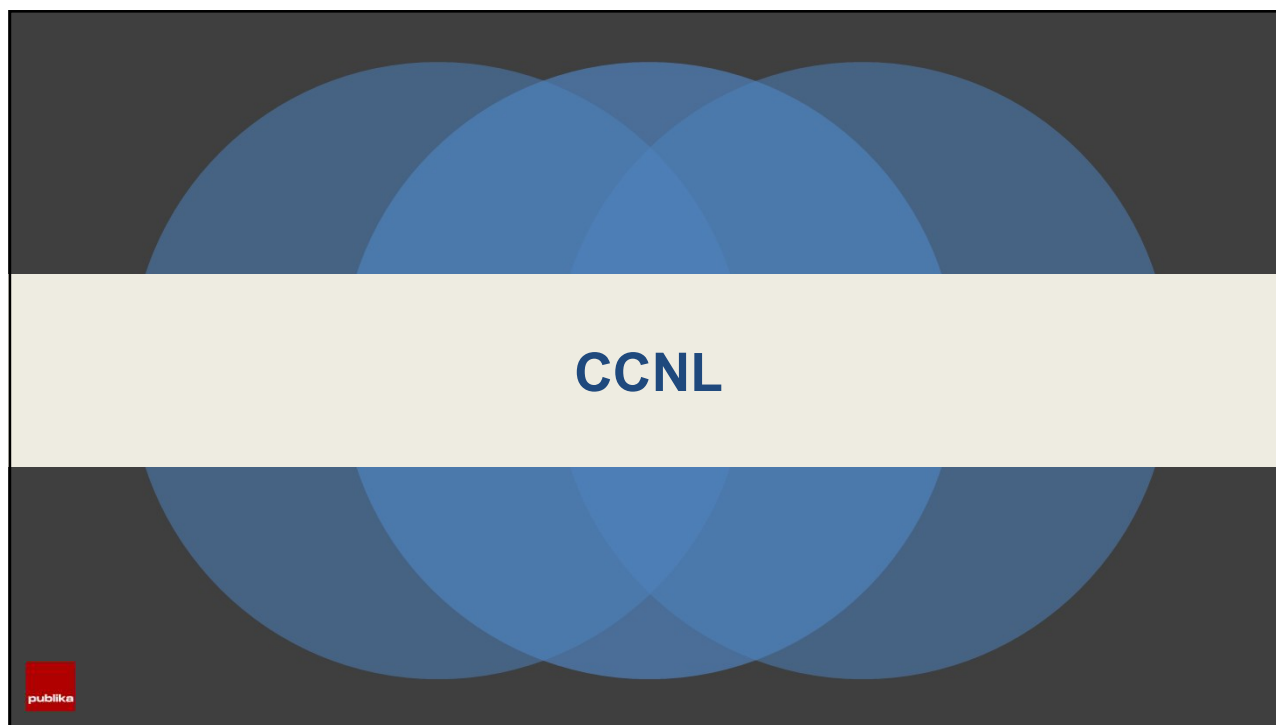




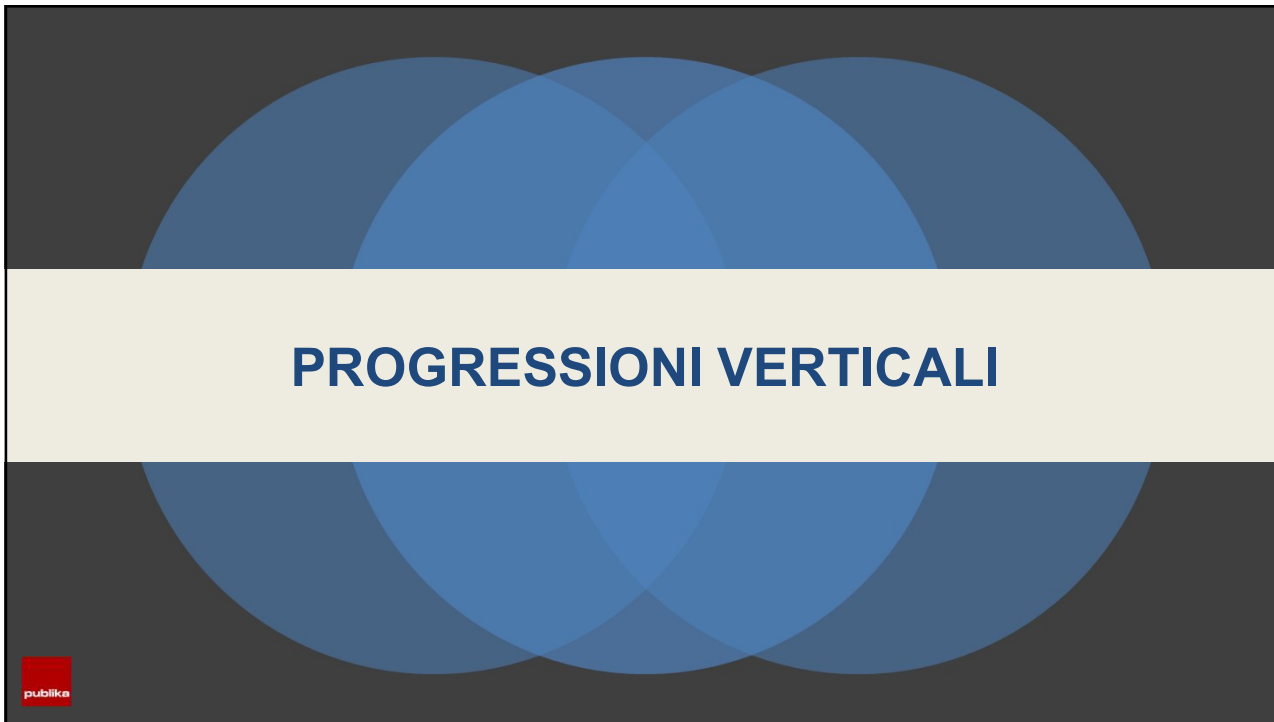
1



2

ARTICOLO	CONTENUTO	CCI
Articolo 8	<p>Il contratto collettivo integrativo, da trattare in un'unica sessione negoziale, fatte salve esigenze sopravvenute condivise tra le parti, ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4.</p> <p>I criteri di ripartizione delle risorse <b>tra le diverse modalità di utilizzo</b> di cui all'art. 7 lett. a) del citato comma 4 <b>devono</b> essere negoziati con cadenza annuale, <b>salvo il caso in cui siano stati definiti in sede di contrattazione integrativa triennale</b></p>	
Articolo 8	<p>Entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con l'avvenuta adozione del bilancio di previsione e del PIAO, l'ente provvede alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate ed avvia la sessione negoziale, di cui al comma 1, ultimo periodo.</p>	

3



4

## Progressioni Verticali: Il Confine tra Deroga e Costituzione

Guida operativa ai limiti del principio di accesso dall'esterno e all'unica eccezione finanziaria consentita.

### Il Pilastro Costituzionale Accesso dall'Esterno (Art. 97 Cost.)

A garanzia della Costituzione, la programmazione delle assunzioni deve sempre destinare almeno il 50% a concorsi pubblici o scorrimento graduatorie. Le progressioni verticali non possono in alcun caso erodere questa quota minima.

### Il Perimetro della "Deroga"

Cosa significa legalmente "Progressione in Deroga"?

✓ SÌ	Deroga al Titolo di Studio (requisiti accademici).
✗ NO	Deroga al Principio Costituzionale. La 'deroga' non giustifica mai il superamento del limite del 50%.

### L'Eccezione Finanziaria (Superamento del 50%)

L'unica via d'uscita per superare il principio costituzionale

L'unico scenario in cui è legalmente possibile superare il limite del 50% per l'accesso dall'esterno è finanziare le progressioni verticali in deroga utilizzando esclusivamente il budget dello **0,55% del Monte Salariale 2018**.

5

## PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA FINO AL 2026

### REQUISITI

Tabella C  
Tabella di corrispondenza

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' <b>obbligo scolastico</b> e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado</b> e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) assolvimento dell' <b>obbligo scolastico</b> e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) <b>laurea (triennale o magistrale)</b> e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado</b> ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

### CRITERI

elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) titolo di studio;
- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

o titolo equipollente secondo quanto stabilito, in materia, da norme di legge o di regolamento (AGGIUNTA DEL CCNL)



6

6



7

ARTICOLO 14	CONTENUTO	ORIZZONTALI
Comma 2 lett. a	Possono partecipare alla procedura selettiva, i lavoratori in servizio <b>alla data di decorrenza del beneficio</b> , che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle <b>date di decorrenza</b> delle progressioni economiche effettuate. (3 anni possono diventare 2 o 4 in contrattazione)	
Comma 2 lett. c	Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per dipendente per ciascuna procedura selettiva; <b>in caso di concorrenza delle condizioni che danno diritto alla maggiorazione dei differenziali di cui agli artt. 92, 96 e 102 del CCNL del 16.11.2022 prevale quello di maggiore importo</b>	
Comma 2 lett. d	1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad di una o più delle annualità; <b>nel caso in cui il requisito di cui al comma 2 lett. a) sia fissato in due anni dalla contrattazione collettiva integrativa, nella medesima sede di contrattazione è possibile stabilire che la media delle valutazioni sia calcolata sulle ultime due anziché sulle ultime tre</b>	

8

ARTICOLO 14	CONTENUTO	ORIZZONTALI
Comma 2 lett. d	<p>1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una o più delle annualità; <b>nel caso in cui il requisito di cui al comma 2 lett. a) sia fissato in due anni dalla contrattazione collettiva integrativa, nella medesima sede di contrattazione è possibile stabilire che la media delle valutazioni sia calcolata sulle ultime due anziché sulle ultime tre</b></p> <p>2) <b>esperienza professionale.</b> Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel <b>medesimo profilo od equivalente</b>, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi</p> <p>3) <b>ulteriori criteri</b>, definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi attivati dall'ente, di cui all'art. 37 (Destinatari e processi della formazione);</p>	<p>Almeno il 40%</p> <p>Non più del 40%</p> <p>Resto (facoltativo)</p>

9

ARTICOLO 14	CONTENUTO	ORIZZONTALI
Comma 2 lett. f	<p>Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche almeno da 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al <b>5%</b> del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente</p>	
Comma 2 lett. h	<p><b>In sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) qualora si possano creare situazioni di conflitto di interesse tra valutato e valutatore, sono previste distinte graduatorie, nell'ambito dell'Area dei Funzionari ed EQ, tra il personale titolare di incarico di EQ e il personale non titolare del predetto incarico.</b></p>	

10

ARTICOLO 14	CONTENUTO	ORIZZONTALI
Comma 3	La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 ed è attribuita, con decorrenza <b>non anteriore al 1° gennaio dell'anno</b> di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo	
Comma 7	<b>Il personale comandato o distaccato presso altre amministrazioni pubbliche, anche di diverso comparto, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali presso l'ente di appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'amministrazione utilizzatrice le informazioni e le valutazioni</b>	
Comma 8	<b>Negli enti privi di dirigenza, la contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4 lett. c) può stabilire che l'attribuzione delle progressioni economiche sia effettuata con unica graduatoria di ente, anziché attraverso distinte graduatorie.</b>	

11



12



13

**EQ IN CONVENZIONE O UTILIZZO A TEMPO PARZIALE**

Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ di cui all'art. 15 del presente CCNL, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dall'art. 22, comma 6 del CCNL del 16.11.2022, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- **l'ente di provenienza** continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti; nella rideterminazione dei relativi valori dovrà comunque **tenersi conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e delle connesse responsabilità**;
- **l'ente** presso il quale è stato **disposto l'utilizzo** a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dagli stessi stabiliti (**NOVITÀ**)
- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore corrisponde una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 16 comma 2 del presente CCNL; per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione; tali oneri sono comunque a carico delle risorse destinate ai titolari di incarichi di EQ stanziati presso ciascun ente.

14

**ART. 17**  
**COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI INCARICHI DI EQ**

Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 15 del presente CCNL, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL del 16.11.2022;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL del 21.05.2018;

c) i compensi per lo straordinario elettorale;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;


e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004 o per interventi per calamità pubbliche di carattere igienico-sanitarie; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali o per interventi per calamità pubbliche di carattere igienico-sanitarie;

f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018 e gli incentivi monetari di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022, previsti per il personale dell'area della vigilanza, nonché l'indennità di ordine pubblico di cui alla D.P.R. 5 giugno 1990, n. 147;


g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:


- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni di cui all'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n. 114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.



15



**PREMIO INDIVIDUALE**



16

### DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE – ART. 48

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 59, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione collettiva integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. **Per gli Enti con un numero di dipendenti pari o inferiore a 10 detta percentuale non potrà comunque essere inferiore al 25%.** Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

3. La contrattazione collettiva integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, nonché i criteri per regolare eventuali casi di parità.

4. In sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c del CCNL 16.11.2022, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

**5. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non trovano applicazione se il numero dei dipendenti in servizio nell'Ente non è superiore a 5 unità.**



17

## ASPETTI ECONOMICI



18

### Art. 60 – Parziale conglobamento indennità di comparto

Il conglobamento parziale dell'indennità di comparto nello stipendio tabellare riguarda:

- Tutta la «quota A» (quella posta a carico del bilancio)
- Parte della «quota B» (quella posta a carico del Fondo risorse decentrate)

Decorrenza dal 1/1 dell'anno successivo alla preintesa, perciò **dal 01/01/2026**.

**Aumento dei tabellari e contestuale equivalente riduzione del Fondo risorse decentrate.**

#### Tabella B

##### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità a cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

Area	Dal 1.1.2024	Dalla decorrenza del conglobamento indennità di comparto
	(1)	(2)
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	24.941,67	25.114,11
ISTRUTTORI	22.986,59	23.138,75
OPERATORI ESPERTI	20.452,55	20.583,23
OPERATORI	19.645,43	19.753,07



A cura di Davide d'Alfonso

### Art. 60 – Parziale conglobamento indennità di comparto

#### Tabella C Indennità di Comparto

Valori mensili in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Area	Attuale valore Ind. comparto complessiva (A+B)	Ind. comparto A viene interamente conglobata	Ind. comparto B viene parzialmente conglobata	Nuovo valore Ind. comparto B (Fondo)	Valori mensili di partenza	Quota conglobata a carico del bilancio	Quota conglobata a carico del fondo	Valori mensili di uscita
					(1)	(2)	(3)	(4)
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE					51,90	4,95	10,62	36,33
ISTRUTTORI					45,80	4,34	9,40	32,06
OPERATORI ESPERTI					39,31	3,73	8,06	27,52
OPERATORI					32,40	3,09	6,63	22,68





21

## Il Fondo Risorse Decentrate: Costituzione e Incrementi

ART. 58 CCNL 2022-2024

Il Fondo risorse decentrate mantiene la sua costituzione secondo quanto previsto dall'articolo 79 del CCNL del 16 novembre 2022. Il nuovo contratto introduce però importanti incrementi che rafforzano la disponibilità di risorse per la contrattazione decentrata, consentendo agli enti di valorizzare maggiormente le performance e le specificità organizzative.

**Incremento Obbligatorio Parte Stabile**  
Decorrenza: **1° gennaio 2024**

Questo incremento è di carattere obbligatorio e riguarda la componente stabile del Fondo, destinata a finanziare istituti permanenti e continuativi. Rappresenta un rafforzamento strutturale delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa. **Vanno "recuperate" le somme del 2024 e del 2025.**

**Incremento Discrezionale Parte Variabile**  
Decorrenza: **1° gennaio 2025**

Questo incremento è di natura discrezionale e interessa la componente variabile del Fondo, utilizzabile per premiare obiettivi, progetti e performance. Gli enti possono scegliere se e come utilizzare questa opportunità in base alle proprie disponibilità di bilancio.

22

## Incremento Obbligatorio delle Risorse Stabili

ART. 58 - COMMA 1

### Calcolo dello 0,14% del Monte Salari 2021

L'incremento obbligatorio delle risorse stabili del Fondo, interamente a carico del bilancio degli enti, è quantificato nello **0,14% del monte salari dell'anno 2021**.

### Modalità di Calcolo

Il calcolo segue una procedura standardizzata basata sui dati del Conto Annuale 2021:

1. Si parte dal Conto Annuale dell'anno 2021
2. Si escludono dirigenti, segretario ed eventuali arretrati
3. Si calcola il totale delle Tabelle T12 e T13
4. Si aggiunge, se presente, il rigo "retribuzioni a tempo determinato" della Tabella T14
5. Si moltiplica il risultato per 0,14%

### Nota Importante

Il monte salari così calcolato è determinato **al netto degli oneri riflessi e dell'IRAP**.

Questo significa che la somma ottenuta rappresenta l'importo esatto da inserire nel Fondo risorse decentrate, senza necessità di ulteriori aggiustamenti o calcoli di oneri aggiuntivi.

- ☐ La metodologia di calcolo è coerente con le precedenti modalità, garantendo uniformità e trasparenza nell'applicazione contrattuale su tutto il territorio nazionale.

23



## Incremento Discrezionale delle Risorse Variabili

ART. 58 - COMMA 2

### Calcolo dello 0,22% del Monte Salari 2021

L'incremento discrezionale delle risorse variabili del Fondo, a carico del bilancio degli enti, è quantificato nello **0,22% del monte salari dell'anno 2021**. Questa componente offre agli enti maggiore flessibilità nella gestione della retribuzione accessoria legata alla performance.

1

### Metodologia di Calcolo

- Base dati: Conto Annuale 2021
- Esclusione di dirigenti, segretario ed arretrati
- Somma delle Tabelle T12 e T13
- Eventuale aggiunta del rigo retribuzioni a tempo determinato (T14)
- Moltiplicazione del totale per 0,22%

- ☐ Anche in questo caso, il monte salari è calcolato senza oneri riflessi e IRAP, e la somma ottenuta rappresenta l'importo netto da inserire nel Fondo risorse decentrate.

24

## Ripartizione Obbligatoria dell'Incremento Discrezionale

CCNL TRIENNIO 2022-2024

### Obbligo di Ripartizione

L'incremento discrezionale delle risorse variabili del Fondo a carico del bilancio degli enti deve essere obbligatoriamente ripartito tra Fondo e stanziamento delle Elevate Qualificazioni nella proporzione registrata nel 2024.

01

#### Incremento Fondo Variabile

Una parte incrementa le somme variabili del Fondo, destinate a scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, come previsto dall'art. 79, comma 2, lettera c) del CCNL 16/11/2022.

02

#### Stanziamento Elevate Qualificazioni

Una parte alimenta lo stanziamento per le Elevate Qualificazioni, finalizzato alla retribuzione di risultato del personale con incarichi di particolare responsabilità.

Questa ripartizione proporzionale garantisce un equilibrio tra le esigenze organizzative generali dell'ente e il riconoscimento delle competenze elevate, assicurando una distribuzione equa delle risorse disponibili nel rispetto dei vincoli di bilancio.

25

## Parere ARAN ID 37357

Incrementi FRD CCNL Funzioni Locali 23 febbraio 2026: annualità 2024-2025 e tetto 2016

Fonte: orientamento applicativo ARAN ID 37357, pubblicato il 18 maggio 2026

### 0,14% monte salari 2021

Incremento stabile del Fondo risorse decentrate, parte stabile, con decorrenza 1° gennaio 2024.

Se 2024 e 2025 sono già chiusi: le quote di competenza confluiscono nel Fondo 2026 come risorse variabili una tantum, cioè residui di anni precedenti.

### Contratti 2024-2025 già chiusi

Regola generale: non occorre riaprire le contrattazioni integrative.

Eccezione operativa: se il CCI prevedeva l'automatico utilizzo dei residui per la performance, le somme possono essere liquidate come arretrati con gli stessi criteri.

### 0,22% facoltativo dal 2025

Incremento fino allo 0,22% del monte salari 2021, secondo la capacità di bilancio.

Può riguardare sia le risorse variabili del Fondo sia lo stanziamento delle Elevate Qualificazioni. Per il 2025 vale la stessa logica dei residui.

### Messaggio operativo

Gli incrementi non rientrano nel limite del trattamento accessorio 2016 ex art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017. L'ente deve quindi fare i conteggi, qualificare correttamente le somme e distinguere le nuove risorse dai vecchi spazi di fondo.



Sintesi: niente riapertura automatica dei CCI 2024-2025; gestione nel 2026 come residui, salvo clausole già presenti sulla performance.

26

26

## Focus: Incremento del Fondo per Lavoro Straordinario

CCNL TRIENNIO 2022-2024 ☆ NOVITÀ

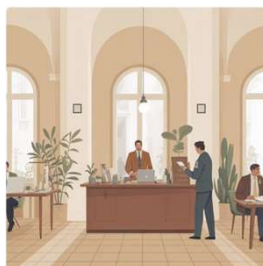
Dopo oltre vent'anni di sostanziale immobilismo normativo (le regole vigenti risalivano all'art. 14 del CCNL 01.04.1999), il nuovo contratto collettivo introduce finalmente la possibilità di incrementare il Fondo risorse decentrate specificamente per remunerare il lavoro straordinario. Questa innovazione risponde alle crescenti esigenze organizzative degli enti, consentendo maggiore flessibilità nella gestione delle prestazioni eccedenti l'orario ordinario.



### Enti con Dirigenza

Riferimento normativo: Art. 7, comma 4, lett. a)

- Incremento nel rispetto del limite 2016
- Divieto assoluto di ridurre il Fondo risorse decentrate per compensare l'aumento
- Necessità di reperire risorse aggiuntive nel bilancio dell'ente



### Enti senza Dirigenza

Riferimento normativo: Art. 20, comma 1, lett. b)

- Incremento nel rispetto del limite 2016
- Possibilità di riduzione del Fondo risorse decentrate
- La riduzione deve essere stabilita in sede di contrattazione integrativa

27

## I due strumenti per superare il tetto 2016

Adeguamento del limite • Incremento stabile del fondo

### Due strade diverse: una conserva, l'altra incrementa

Per gli enti locali è essenziale distinguere natura, finalità ed effetti dei due istituti.

#### 1 Adeguamento del limite

Decreto Crescita – art. 33 d.l. 34/2019

##### Presupposto

Aumento del personale a tempo indeterminato rispetto al 31.12.2018.

##### Funzione

Ricalcolo proporzionale del tetto 2016 per garantire la quota media pro capite del 2018.

##### Effetto

Non aumenta il salario accessorio medio: evita che le nuove assunzioni lo riducano.

Parola chiave: SALVAGUARDIA



Non sono due modi equivalenti per fare la stessa cosa

#### 2 Incremento stabile del fondo

Decreto PA – art. 14, comma 1-bis, d.l. 25/2025

##### Presupposto

Rispetto di spazi assunzionali, vincoli di spesa ed equilibri pluriennali di bilancio.

##### Funzione

Deroga espressa al tetto 2016, con incremento della parte stabile del fondo fino al limite consentito.

##### Effetto

Risorse strutturali e consolidate: possono migliorare davvero il trattamento accessorio.

Parola chiave: SVILUPPO

MESSAGGIO

Prima si preserva la quota media pro capite collegata alle assunzioni; poi, se sostenibile, si usa il Decreto PA per rafforzare stabilmente il fondo.

28

**Deliberazione Corte dei conti Toscana n. 80/2026/PAR**  
Fondo risorse decentrate • tetto 2016 • Decreto PA

## Il punto critico: la Corte sembra far “assorbire” uno strumento dall’altro

La pronuncia conferma la coesistenza delle due discipline, ma ne coordina l’applicazione in modo che non condividiamo.

**1 La posizione della Corte**

- Decreto PA e adeguamento del limite restano entrambi vigenti
- L’ente deve verificare comunque la quota media pro capite 2018
- Solo se la QMP non è salvaguardata, può intervenire anche l’adeguamento
- Effetto pratico: il Decreto PA può concorrere prima alla salvaguardia

Letture prudentiale, ma con rischio di sovrapposizione funzionale.

➔

**2 La nostra posizione**

**Non condividiamo la conclusione della Sezione.**

- I due strumenti hanno finalità diverse
- L’adeguamento del limite serve a non ridurre la QMP
- Il Decreto PA serve ad aumentare stabilmente il fondo
- Quindi: prima salvaguardia, poi incremento

Gli effetti benefici del Decreto PA dovrebbero aggiungersi, non sostituirsi.

**Impatto per gli enti locali**

Dopo anni di compressione degli organici, le Province devono poter:

- ✓ non penalizzare i nuovi ingressi
- ✓ valorizzare il personale già in servizio
- ✓ usare il fondo come leva di attrattività
- ✓ distinguere salvaguardia e sviluppo

**Nodo operativo: cumulo o assorbimento?**

**TESI FINALE** L’adeguamento del tetto 2016 e l’incremento stabile del Decreto PA dovrebbero operare in sequenza e in sommatoria: il primo preserva la quota media pro capite, il secondo consente un effettivo miglioramento del trattamento accessorio.

Messaggio chiave: non usare una deroga strutturale e migliorativa per coprire una mera esigenza di salvaguardia.

29

**CONTATTI**

- [www.gianlucaBERTAGNA.it](http://www.gianlucaBERTAGNA.it)
- [contatti@gianlucaBERTAGNA.it](mailto:contatti@gianlucaBERTAGNA.it)

30