

ISTITUTO PER LA STORIA DEL RISORGIMENTO ITALIANO
Contratto integrativo di Ente
2025

Il giorno 04/11/2025, alle ore 12:45, presso la sede dell'ISRI in Roma, P.zza Venezia Vittoriano -, al fine di procedere alla stipula definitiva della contrattazione decentrata per l'anno 2025, si sono riuniti i Signori:

Per l'Ente: Istituto per la storia del Risorgimento italiano **Prof. Alessandro Campi**

Per le OO.SS.: Segretario CISL-Fp **Andrea Ladogana**

In continuità di quanto già discusso nella riunione precedenti, le parti prevedono che:

PREMESSA

L'accordo in materia di contrattazione integrativa di ente per l'anno 2025 muove dall'esigenza di proseguire il processo di riorganizzazione dell'Ente, iniziato nell'anno 2017 con il Commissariamento del Prefetto Tronca e successivamente dal Prof. Carmine Pinto, Dott.ssa Anna Maria Buzzi, proseguita dal Direttore Prof. Alessandro Campi, in una logica di miglioramento della produttività e dell'efficienza sempre più rispondente ai bisogni dell'utenza.

Art. 1

Campo di applicazione: decorrenza e durata

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale in servizio nell'area operatori, assistenti e area funzionari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il presente accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 2025 ed ha efficacia fino al 31 dicembre 2025.

Art. 2

Costituzione ed erogazione del fondo di Ente

Il fondo delle risorse decentrate di Ente è costituito sulla base delle normative di legge e dei CCNL come da relazione illustrativa allegata.

Per gli anni 2025 l'importo è determinato in € € 46.964,23 come da bilancio preventivo al capitolo "Fondo per il miglioramento dell'efficienza dell'Ente".

Le risorse sono destinate, in via generale:

- a incentivare e premiare la produttività collettiva ed il merito partecipativo individuale di tutto il personale, in relazione agli obiettivi fissati per ciascuna struttura;
- a remunerare la professionalità e la responsabilità connessa agli incarichi;
- a remunerare i differenziali economici.

Infine, ai sensi dell'art. 50 del CCNL 2019/2021, si conviene di ripartire le risorse economiche previste dal fondo tra le voci di seguito elencate:

Sistema indennitario



Differenziali stipendiali
Prestazione organizzativa ed individuale

Eventuali somme che residuassero al momento della effettiva distribuzione delle risorse stanziare andranno ad implementare i compensi diretti ad incentivare la prestazione organizzativa.

Art. 3

Trattamenti accessori relativi alla prestazione organizzativa e alla qualità individuale

1. La prestazione organizzativa è corrisposta sulla base di due diverse categorie di obiettivi:

- a) obiettivi di produzione,
- b) obiettivi di qualità;

Ciò allo scopo di accrescere la correlazione tra il sistema incentivante la produttività collettiva ed il miglioramento dei livelli quali-quantitativi del servizio erogato.

2. Gli obiettivi di qualità si contraddistinguono attraverso le “buone pratiche di amministrazione” e l’adozione di standard tesi al miglioramento dei livelli quali - quantitativi del servizio erogato, misurati attraverso i seguenti criteri:

- tempestività delle prestazioni
- accessibilità

A tal fine la misurazione dei risultati delle strutture organizzative è realizzata mediante l’applicazione di indicatori oggettivi che garantiscano un impianto di misurazione, valutazione e rendicontazione che assicuri il rispetto dei canoni di oggettività e trasparenza anche in termini di corrispondenza tra i servizi erogati ed il grado di soddisfazione degli utenti (Allegati 2 e 3).

L’erogazione delle somme destinate alla prestazione organizzativa viene subordinata ai seguenti criteri:

- 1) presenza effettiva dei partecipanti ai progetti;
- 2) grado di raggiungimento dell’obiettivo secondo la seguente tabella:

Percentuale raggiungimento	Percentuale erogazione	Punti	Indicatore in lettere
90/100	100%	da 37 a 48	d
80/89	90%	da 25 a 36	c
60/79	70%	da 13 a 24	b
51/59	50%	da 1 a 12	a
fino a 50	0%	0	/

Si concorda di erogare l’importo del trattamento accessorio in una unica rata, entro il mese di febbraio dell’anno successivo alla valutazione della prestazione organizzativa e individuale.

2


Art. 4

Famiglie Professionali

1. Le parti individuano all'interno dell'Ente, ai sensi dell'art. 13 comma 3 del CCNL 2019-2021, le seguenti famiglie professionali, intese come ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari e/o da una base professionale e di conoscenze comune:

- f.p. giuridico-amministrativa;

- **AREA DEGLI OPERATORI:** Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamenti fungibili.
- **Specifiche professionali:**
- conoscenze generali di base per svolgere compiti semplici • capacità pratiche necessarie a risolvere problemi utilizzando metodi, strumenti, materiali e informazioni • responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano;
- Requisiti di base per l'accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico

- **AREA DEGLI ASSISTENTI: ASSISTENTE AMMINISTRATIVO**
- Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde inoltre dei risultati nel proprio contesto di lavoro.
- **Specifiche professionali:**
- • conoscenze teoriche esaurienti **di carattere giuridico, amministrativo e contabile (a titolo esemplificativo: gestione documentale, supporto acquisti in economia, convocazioni e adempimenti amministrativi relativi agli organi collegiali, supporto corrispondenza, fascicolazione e classificazione documentazione, prima informazione sulle attività dell'Istituto);**
- • capacità pratiche necessarie a risolvere problemi di media complessità, **relativi ai procedimenti e alle materie rientranti nelle attribuzioni dell'Istituto;**

- Requisiti di base per l'accesso:
- scuola secondaria di secondo grado

- **AREA DEI FUNZIONARI: FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO**
- Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.
- **Specifiche professionali:**
- • conoscenze specialistiche **di carattere giuridico, amministrativo e contabile**
- • competenze necessarie ad affrontare problemi complessi **relativi ai procedimenti e alle materie rientranti nelle attribuzioni dell'Istituto** anche al fine di sviluppare conoscenze e procedure nuove
- • capacità di lavoro in autonomia accompagnato da capacità gestionali, organizzative e professionali atte a consentire la gestione efficace dei processi affidati ed il conseguimento degli obiettivi assegnati;
- • responsabilità amministrative e di risultato sui processi affidati, con possibilità di autonoma assunzione di atti e decisioni, anche amministrative, in conformità agli ordinamenti di ciascuna amministrazione; le responsabilità possono estendersi anche alla conduzione di team di lavoro e di



- unità organizzative.
- Requisiti di base per l'accesso:
 - laurea (triennale o magistrale)

Art. 5

Differenziali stipendiali

1. La progressione economica mediante attribuzione di un differenziale stipendiale non implica una modifica delle mansioni svolte, bensì premia il contributo individuale e la maggiore competenza professionale progressivamente acquisita dal dipendente.
2. L'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene mediante una procedura selettiva fondata sui seguenti principi:
 - a) possono partecipare i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
 - b) possono partecipare i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano subito provvedimenti disciplinari;
 - c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
 - d) i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area (v. comma 2 del presente articolo), previa graduatoria dei partecipanti alla selezione, in base ai seguenti criteri:
 - media delle ultime tre valutazioni individuali conseguite: 60% del punteggio totale;
 - esperienza professionale maturata: 30% del punteggio totale;
 - capacità professionali e culturali acquisite nell'ultimo triennio attraverso i percorsi formativi certificati: 10% del punteggio rimanente.
3. Sulla base di quanto stabilito dal precedente comma, i punteggi saranno attribuiti secondo le seguenti modalità:
 - a) *media delle ultime tre valutazioni individuali conseguite:* fino a 60 punti
 - b) *esperienza professionale maturata:* fino a 30 punti
 - c) *capacità professionali e culturali acquisite nell'ultimo triennio attraverso i percorsi formativi certificati:* fino a 10 punti.
4. Al personale che negli ultimi sei anni non abbia goduto di alcuna progressione economica, verrà attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 5% del punteggio ottenuto in sede di valutazione comparativa, sulla base dei criteri di cui al comma 3.
5. Per gli anni 2025 - 2026 l'attribuzione dei differenziali stipendiali sarà determinata all'atto dell'eventuale attivazione delle procedure.

Art. 6

Progressioni tra le Aree

1. Le progressioni tra le Aree sono disciplinate dalle norme di legge e attuate sempre mediante procedure dagli artt. 17 e 18 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021.
2. In sede di prima applicazione della nuova disciplina contrattuale, sulla base delle effettive esigenze operative dell'Ente, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione, e comunque entro e non oltre il 31 dicembre 2024, l'Amministrazione si riserva di attivare procedure valutative per la progressione tra le Aree per i dipendenti in servizio in possesso dei seguenti requisiti:

**passaggio
da Area Operatori
ad Area Assistenti**

diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area di provenienza;
oppure
assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'Area di provenienza.



**passaggio
da Area Assistenti
ad Area Funzionari**

laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area di provenienza;

oppure

diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area di provenienza.

3. La valutazione comparativa verrà effettuata dal Direttore sulla base dei seguenti elementi:
- a) *esperienza maturata nell'area di provenienza:* fino a 40 punti;
 - b) *titolo di studio:* fino a 30 punti;
 - c) *competenze professionali* (per es. certificazioni linguistiche, certificazioni informatiche, competenze acquisite mediante percorsi formativi, abilitazioni professionali, competenze acquisite nei contesti lavorativi, ecc): fino a 30 punti.

Per l'Ente:

Prof. Alessandro Campi


Campi Alessandro
18.11.2025
14:38:11
GMT+00:00

Per le OO.SS.:

Andrea LADOGANA




Allegato 1

Allegato 1

Costituzione fondo anno 2025:

art. 76 CCNL 2016/2018 risorse consolidate	36.380,73
art. 4 comma 10 CCNL 14 marzo 2001	6.900,00
incrementi contrattuali art. 32 CCNL 2022/2024	3.392,00
risorse variabili ms 2021	291,50
Totale anno 2025	46.964,23

⁶

Fondo pro capite per il trattamento accessorio

quota D.P.R. 43/90 lettera A comma 2			
€8.17 x250			2.042,50
art.23, 1° comma DPR 267/1987			
€ 3,61x13			46,93
quota comma 2 lettera D art. 12 DPR 43/90			
monte salari 1988 livello VII € 18.504,42			
18.504,42x0,65%		(incremento)	120,28
art. 35 comma 2 CCNL 94/97 del 6/7/1995			
monte salari 1993 € (18.504,42+2209,71)*3,50%		(rivalutazione)	724,99
20714,13*0,4%		(incremento)	82,86
artt. 3 e 4 CCNL 1996 (biennio economico 96/97)			
monte salari 1995 € 21521,98*1,94%		(incremento)	418,88
art.31 CCNL 98/2001 comma 1 lettera b			
(riduzione straordinaria 10%)			
3051.07*10%			305,11
lettea J monte salari 1999*0,80%			
21940,86x0,80%			175,53
3436,44x7,50%			257,73
art.4 comma 2 1% dei salari 1999			
21940,86x1%			219,41
art. 4 comma 3 lettera A monte slari 1999			
21940,36x2,07%			454,18
<i>Totale</i>			4.848,40
art. 25 comma 2 Ccnl 2003			
15,90x13			206,70
art.5 comma 1 ccnl 2004/2005			
23352,81x0,69%			161,13
<i>Fondo al 2005</i>			5.216,23
art. 38 comma 2 Ccnl 2007			
23352,81x0,36%			84,07
182,58x6,91%			12,62
biennio economico 2008/2009 incremento dello 0,55%			
monte salari 2005			
23720,65x0,55%			110,29
Art. 76, comma 2 CCNL 2016/2018			5.423,21
Art. 89, comma 5 CCNL 2016/2018			271,53
CCNL 2019/2021 0,81% massa salariale 2018			230,46
Totale fondo al 2022			5.925,20

ACCORDO INTEGRATIVO DI ENTE PER l'anno 2025
ISTITUTO PER LA STORIA DEL RISORGIMENTO ITALIANO
RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Si prende atto di quanto riportato nella Circolare MEF n. 26 del 07/12/2016, scheda tematica G3 "In materia di contrattazione integrativa si confermano le indicazioni fornite nella scheda tematica 1.3 della circolare n. 12/2016".

Premesse:

- Convocazione del giorno 04 novembre 2025 con la quale sono state regolarmente convocate le OO.SS., alle riunioni per definire l'accordo integrativo di Ente per l'anno 2025;
- Sottoscrizione dalle parti partecipanti alla contrattazione dell'accordo in data 04 novembre 2025;

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	04 novembre 2025
Periodo temporale di vigenza	Anno 2025 (01/01/2025 – 31/12/2025)
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore dell'Ente Alessandro Campi Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP, FP CGIL, CONFINTESAFP, UIL PA, FLP, FED.CONFSAL UNSA Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP – <i>Andrea Ladogana</i>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del comparto Enti Pubblici Non Economici
Materie trattate dal contratto	a) Utilizzo del fondo di incentivazione e produttività

integrativo (descrizione sintetica)		
	Intervento dell'Organo di controllo interno.	.Verbale n. 5 del Collegio dei Revisori dei conti, 3 dicembre 2025
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, è stato aggiornato ed è stata pubblicata la Relazione del Responsabile della Corruzione <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <ul style="list-style-type: none"> - Attraverso la pubblicazione integrale sul sito dell'Ente
Eventuali osservazioni		

1.1 - 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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;*

Risorse

Le risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo e delle risorse umane e della produttività sono determinate per l'anno 2025 secondo le seguenti modalità:

COSTITUZIONE DEL FONDO	FONDO 2025
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	Costituzione
Risorse storiche	

Risorse consolidate	€ 36.380,73
Art. 4 comma 10 CCNL 2001	€ 6.900,00
Incrementi contrattuali	
Art. 32 ccnl 2024/2025 1,28% ms 2021- +1,28% ms 2021	3.392,00
TOTALE RISORSE FISSE	€ 46.672,73
RISORSE VARIABILI 0,22% ms 2021	291.50
risparmi di gestione riferiti alle spese del personale	
TOTALE RISORSE VARIABILI	
DECURTAZIONI DEL FONDO	
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 46.672,73
Risorse variabili	291.50
TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	€ 46.964,23

Per l'anno 2025 le risorse per i differenziali stipendiali € 9.802,38 mentre le risorse destinate esclusivamente alla incentivazione della produttività ammontano a € 37.161,85.

Il presente contratto ha decorrenza 01 gennaio 2025 – 31 dicembre 2025 e si applica al personale delle Aree Operatori, Assistenti, Funzionari, in servizio presso L'ente a tempo indeterminato.

Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal 01 gennaio 2025 salvo la diversa previsione contenuta in specifiche norme dell'accordo medesimo. Tali effetti perdurano fino alla stipula del successivo Contratto Integrativo.

L'individuazione delle risorse economiche è determinata con cadenza annuale.

- *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;*

FONDO PER LA PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA 2024

Obiettivi di produzione:	2025- € 18.580,93
Obiettivi di qualità:	2025- € 18.580,92

Compenso per gli obiettivi di produzione (50 % del fondo disponibile) € 18.580,93

Il processo di strutturazione/organizzazione in corso all'Ente, esteso a tutto il personale, si collega ad un salario accessorio per il miglioramento dei servizi che va a premiare i percorsi di crescita professionale che vengono a prodursi nelle varie aree.

Il salario accessorio per il miglioramento dei servizi viene erogato sulla base dei seguenti parametri:

- Obiettivi (vedasi Contratto Integrativo Ente);
- Presenze.

In riferimento al raggiungimento degli Obiettivi, si terrà conto del grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura nel suo complesso. Di seguito si riportano gli obiettivi, per come riferiti nel Piano della

Performance, sui quali verrà effettuata la valutazione dei dipendenti riguardante la performance organizzativa.

Criteria e indirizzi strategici
Garantire un buon livello di risposta all'utenza e di qualità dei servizi.
Gestire le procedure per avere accessibilità e tempestività delle prestazioni.
Adeguare e migliorare la trasparenza dell'Ente.

Gli obiettivi operativi saranno definiti dalla parte pubblica e portati al tavolo di contrattazione diventando parte integrante del presente Contratto Integrativo di Ente

La misura del trattamento individuale sarà inoltre rapportata alle presenze effettive.

Le somme stanziare per le singole aree saranno suddivise per i giorni totali di effettiva presenza dei dipendenti appartenenti alle singole aree ed il coefficiente ottenuto moltiplicato per i giorni di presenza di ogni singolo lavoratore.

Non rilevano nel conteggio delle assenze i seguenti punti previsti dalla normativa:

- ai sensi dell'art. 49. co. 2, del D.P.R. n. 266/87, i giorni di godimento di riposo compensativo in quanto sostitutivi di prestazioni già effettuate;
- ai sensi del vigente CCNL, i periodi di malattia superiore a 15 giorni, quelli per ricovero ospedaliero e per convalescenza post ricovero, nei primi 9 mesi di assenza;
- ai sensi del vigente CCNL, le assenze per astensione per maternità per la sola parte obbligatoria.
- i permessi della Legge 104, ai sensi della normativa vigente e secondo quanto specificato al punto 2 della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 0034/175 del 17/07/2008

Compenso per gli obiettivi di qualità individuale (50 % del fondo disponibile)

Obiettivi di qualità: 2025- € 18.580,92

La qualità individuale è determinata sulla base della valutazione della prestazione individuale. La valutazione individuale verrà effettuata dalla Commissione di valutazione appositamente istituita, in base a metodologie, indicatori e schede individuali diversificate e deve servire ad apprezzare e quindi incentivare gli apporti individuali offerti da ciascun dipendente coinvolto nel processo di generale raggiungimento degli obiettivi fissati, secondo i seguenti parametri:

Il premio individuale sarà graduato in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio medio della scheda e in relazione all'effettivo servizio prestato (part-time, aspettative, congedi, ..).

Al punteggio finale della scheda individuale si applicheranno i seguenti coefficienti di parametrizzazione (Scheda di valutazione pag. 3 dell'Accordo Integrativo di Ente):

Punteggio finale fino a 50	Parametro valutazione	0%
Punteggio finale da 51 a 69	Parametro valutazione	50%

Punteggio finale da 70 a 89	Parametro valutazione	70%
Punteggio finale da 90 a 95	Parametro valutazione	90%
Punteggio finale da 96 a 100	Parametro valutazione	100%

La commissione di valutazione dovrà comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della relativa scheda di valutazione. A questo fine, la metodologia di valutazione prevede colloqui individuali e/o di gruppo all'inizio, in una fase intermedia nonché alla fine del periodo oggetto di valutazione. Il valutato dovrà sottoscrivere la scheda per presa visione annotandovi eventuali osservazioni.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi della performance organizzativa e individuale è effettuata dalla commissione entro il mese di febbraio e i compensi saranno corrisposti, a seguito di prima verifica, una quota pari al 30% nella busta paga di luglio; il saldo nella prima busta paga successiva all'approvazione del conto consuntivo dell'anno di riferimento.

a) *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.*

La contrattazione 2025 - 2026 è tesa a mantenere valide le necessità emerse durante l'attività gestionale ed organizzativa dell'Ente.

b) *Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto*

=====

Contratto collettivo decentrato in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 205

Schema di relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo unico di Ente per i trattamenti accessori al personale degli anni 2025 è stato costituito sulla base dell'applicazione del CCNL relativamente alle disposizioni di legge ed è formato da risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità essendo costituite da risorse storiche definite e consolidate nell'ambito dei contratti CCNL.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate:

La parte stabile del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2025 ammonta a **€46.672,73**.

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Sono stati effettuati incrementi ai sensi dell'art. 32 ccnl FC 2022/2024:

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:

A seguito della riorganizzazione in atto è stata rivalutata

Sezione II – Risorse variabili

Sono state accertate risorse variabili ai sensi dell'art 32 comma 2 ccnl FC 2022/20024.

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Nessuna decurtazione.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione I e II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità per l'anno 2025: € **46.672,73**.

- b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.2 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3

Sono state accertate risorse variabili ai sensi dell'art. 32 ccnl FC 2022-2024

- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle due voci precedenti.

Fondo risorse decentrate sottoposto a certificazione per l'anno 2025 ammonta a € **46.672,73**.

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non sono temporaneamente allocate risorse esterne al fondo

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

Non pertinente

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Anno 2024

Sistema indennitario e differenziali economici	€ 9.802,38
Performance organizzativa	€ 18.580,93
Performance individuale	€ 18.580,93
TOTALE	€ 46.964,23

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non pertinente

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

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1:

Voce non pertinente

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

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

Le risorse stabili ammontano per l'anno 2025 € **46.964,23** le cui destinazioni di utilizzo hanno natura certa e continuativa. Come previsto dalla Circolare RGS n. 12 del 23/03/2016 – scheda tematica 1.3, a decorrere dal 1° gennaio 2025.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e secondo le modalità regolamentate nel contratto integrativo 2025 e secondo quanto regolato nella presente ipotesi di accordo.

- c. *attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

voce non pervenuta

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

Descrizione	Anno 2025
Risorse stabili	€ 46.672,73
Risorse variabili	291.50
Totale	€ 46.964,23

Si rileva che la contrattazione integrativa dell'Ente riguarda il fondo risorse decentrate ed il suo utilizzo.

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

Il sistema contabile utilizzato dall'Ente prevede che la somma relativa al fondo per i trattamenti accessori, per il 2025 sia stata imputata sul capitolo di spesa "Fondo per il miglioramento dell'efficienza dell'ente".

La copertura del Fondo per la contrattazione integrativa è prevista del capitolo 1.01.01.01.004/B del bilancio di previsione 2025.

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

Voce non pervenuta

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

La copertura del Fondo per la contrattazione integrativa è prevista del capitolo 10 del bilancio di previsione 2025.

Allegato 2

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE INDICATORI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

1) Capacità operativa

Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno per ottenere l'esito previsto in termini di parametri predefiniti.

- a. Non ha sufficiente consapevolezza del proprio ruolo professionale e dei compiti assegnati (punti 1).
- b. Ha una sufficiente consapevolezza del proprio ruolo professionale e dei compiti ad esso relativi. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione (punti 2).

- c. Interpreta correttamente il proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano sempre adeguate (punti 3).
- d. Ha piena consapevolezza del proprio ruolo e ricerca costantemente la qualità delle prestazioni rese, mantenendola a livelli elevati, e risultati migliori (punti 4).

2) Iniziativa

Capacità di influenzare attivamente gli eventi senza attendere che questi avvengano in maniera autonoma, agendo anche senza sollecitazioni esterne.

- a. Adotta comportamenti non propositivi, non reagendo neanche di fronte a sollecitazioni esterne (punti 1).
- b. Reagisce alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni (punti 2).
- c. Intraprende spontaneamente azioni e/o propone soluzioni in situazioni di necessità (punti 3).
- d. Influenza attivamente gli eventi anticipando i problemi (punti 4).

3) Organizzazione del proprio lavoro

Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.

- a. Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività (punti 1).
- b. Riesce ad organizzarsi sufficientemente a fronte di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi (punti 2).
- c. Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard (punti 3).
- d. Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste (punti 4).

4) Disponibilità ai rapporti con gli utenti

Capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.

- a. Dimostra scarsa propensione a comprendere le necessità degli altri e ad entrare in rapporto con loro (punti 1).
- b. E' disponibile nei confronti delle richieste altrui purché esse siano ben precisate, ma non sempre riesce ad entrare in rapporto con gli interlocutori (punti 2).
- c. Interpreta correttamente le richieste e gli atteggiamenti dei propri interlocutori riuscendo a stabilire con loro relazioni positive (punti 3).
- d. Entra sempre in comunicazione con gli interlocutori, ne comprende le esigenze, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriate (punti 4).

5) Capacità di adattamento operativo

Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità

- a. Dimostra difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti (punti 1).
- b. Presenta difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti. Accetta i consigli per modificare il proprio approccio in varie situazioni (punti 2).
- c. Sviluppa relazioni positive con i colleghi e riesce a conseguire i risultati attesi in contesti e/o situazioni variabili (punti 3).
- d. Si comporta positivamente nei confronti dei cambiamenti, valorizzando gli elementi positivi e modificando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o di cogliere nuove opportunità (punti 4).

6) Aggiornamento e sviluppo proprie competenze

Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze

- a. Manifesta disinteresse a cogliere le opportunità di arricchimento professionale e ne trae scarso profitto (punti 1).
- b. Usa le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi; coglie eventuali occasioni di miglioramento professionale ed è disposto a trasferire le proprie conoscenze solo se richiesto (punti 2).
- c. E' interessato ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali, cogliendo le opportunità di aggiornamento offerte (punti 3).
- d. Mette sempre a disposizione degli altri le proprie conoscenze ed esperienze, ricerca e propone opportunità di miglioramento professionale per sé e per gli altri (punti 4).

7) Soluzione dei problemi

Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative.

- a. Manca di una visione d'insieme e, di regola, affronta ciascun problema in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca (punti 1).
- b. Riesce ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali (punti 2).
- c. Riesce ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili (punti 3).
- d. Pone in relazione tra loro diverse e complesse variabili con un elevato livello di approfondimento. Le soluzioni proposte ottimizzano i dati a disposizione in una visione d'insieme (punti 4).

8) Predisposizione atti, documenti ed elaborati

Capacità di realizzare atti, documenti ed elaborati.

- a. Predisporre atti, documenti ed elaborati che spesso non sono corretti o sono poco chiari (punti 1).
- b. Predisporre atti, documenti ed elaborati discretamente comprensibili, anche se il tempo impiegato per la loro stesura risulta spesso eccessivo (punti 2).
- c. Redige nei tempi necessari atti, documenti ed elaborati (punti 3).
- d. Elabora in tempi ottimali atti, documenti ed elaborati, bilanciando adeguatamente analicità e sinteticità (punti 4).

9) Disponibilità ad attività non predeterminate

Disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.

- a. Mostra resistenza all'assunzione di incarichi in presenza di presunte difficoltà (punti 1).
- b. Esercita il necessario grado di autonomia professionale solo in presenza di sollecitazioni (punti 2).
- c. Esercita il necessario grado di autonomia professionale e mostra di saperlo gestire correttamente (punti 3).
- d. Si assume sempre la responsabilità di attività non predeterminate, gestendole in modo concreto e si assume l'onere di proposte (punti 4).

10) Orientamento ai risultati e capacità di innovazione

Capacità di indirizzare costantemente la propria ed altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti fornendo stimoli per ricondurre l'azione nei binari voluti. Attitudine ad ampliare i possibili approcci alle situazioni ed ai problemi, ricercando soluzioni originali ed efficaci.

- a. Manifesta inerzia per raggiungere gli obiettivi. Non si attiva per ricercare l'individuazione di soluzioni alternative ai problemi (punti 1).
- b. Si attiva con azioni specifiche in presenza di sollecitazioni. Ricerca più approcci e soluzioni ad un problema riproducendo però schemi tradizionali (punti 2).
- c. Dimostra di saper definire e raggiungere gli obiettivi. Riesce a trovare più approcci e soluzioni ad un problema uscendo talvolta dagli schemi tradizionali (punti 3).

- d. Dimostra capacità di stabilire e raggiungere obiettivi importanti, di mantenere elevati standard indirizzando anche l'attività degli altri. Riesce ad ampliare i possibili approcci ai problemi trovando soluzioni alternative rispetto a quelle usuali (punti 4).

11) Organizzazione e gestione delle risorse.

Capacità di organizzare efficacemente le attività proprie e/o degli altri, allocando adeguatamente le risorse.

Capacità di stimolare e coinvolgere i collaboratori verso il miglioramento dei risultati.

- Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ottiene con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori (punti 1).
- Mostra una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati (punti 2)
- Organizza adeguatamente le risorse ottimizzando i flussi di lavoro e riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti (punti 3).
- Persegue integrazioni e sinergie tra le risorse impiegando metodi coerenti con i risultati attesi. Promuove lo sviluppo dei collaboratori attraverso attività finalizzate alla loro crescita professionale orientandoli al conseguimento dei risultati (punti 4).

12) Cooperazione e integrazione

Capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture mostrando la disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative nonché gli obiettivi comuni o quelli di più alto livello professionalità e dei risultati

- Non instaura rapporti di lavoro costruttivi (punti 1).
- Collabora solo con le persone che sono direttamente coinvolte nel compito da svolgere. Manifesta resistenze a concedere la propria disponibilità alle persone esterne di strutture diverse (punti 2).
- Si comporta in maniera collaborativa verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Condivide le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed è presente nella risoluzione di problemi (punti 3).
- Dimostra coinvolgimento per le finalità dell'Ente. Fornisce e ricerca la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si attiva autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute (punti 4).

Allegato 3

AREA A B e C

NOMINATIVO DIPENDENTE _____ SCHEDA 1

	INDICATORI	ARTICOLAZIONE DEGLI INDICATORI (evidenziare con una x quello prescelto)			VALUTAZIONE IN LETTERE
		1	2	3	
1	Capacità operativa	1	2	3	4
2	Iniziativa	1	2	3	4
3	Organizzazione e del proprio lavoro	1	2	3	4

4	Disponibilità ai rapporti con gli utenti	1	2	3	4	
5	Capacità di adattamento operativo	1	2	3	4	
6	Aggiornamento e sviluppo proprie competenze	1	2	3	4	
7	Soluzione dei problemi	1	2	3	4	
8	Predisposizione atti, documenti ed elaborati	1	2	3	4	
9	Disponibilità ad attività non predeterminate	1	2	3	4	
10	Orientamento ai risultati e capacità di innovazione	1	2	3	4	
11	Organizzazione e gestione delle risorse	1	2	3	4	
12	Cooperazione ed integrazione	1	2	3	4	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA: _____ (_____) VALUTAZIONE MEDIA: _____ (_____)						

